



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN  
INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Mulyana Hartawan  
021118013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JANUARI 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN  
INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN  
INDONESIA PLEN 2**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Senin, 27 Maret 2023

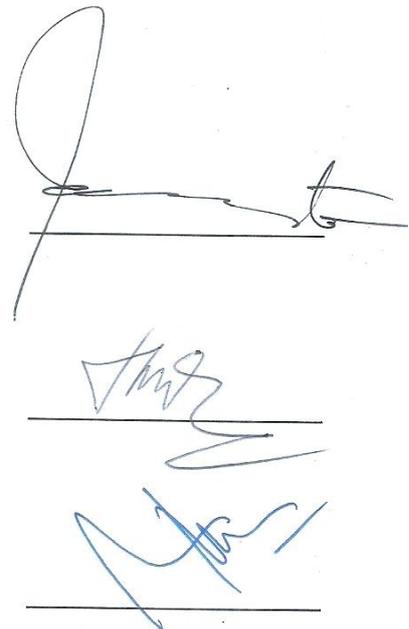
Mulyana Hartawan  
021118013

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Edy Sudaryanto, AK., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing  
( Tutus Rully, S.E, M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mulyana Hartawan

NPM : 021118013

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Januari 2023



Mulyana Hartawan

021118013

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

MULYANA HARTAWAN. 021118013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. DI bawah bimbingan TUTUS RULLY dan NANCY YUSNITA. 2023.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian kompensasi dapat membuat produktivitas kerja karyawan dalam organisasi berbeda karena menunjukkan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dilingkungan pekerjaan. PT. Pong Codan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai pembuatan *solid and sponge rubber* untuk Automotive yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, dengan responden karyawan bagian produksi dari PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dengan metode yang digunakan adalah *non probability sampling* dan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja, didapat nilai *R Square* sebesar 0,169. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai kontribusi sebesar 16,9% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 83,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel produktivitas kerja pada penelitian ini, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,469 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,469 > 2,042$ ) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,019 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

Kata kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2”**

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga proposal ini dapat terselesaikan
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Hendro Sasongko, Ak. MM. CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak. MM. CA. Selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
8. Seluruh Dosen program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis
9. Seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Bapak Luky selaku staff HRD di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan riset.
11. Rekan-rekan kelas A-B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Kepada teman-teman seperjuangan, Faisal, Albi, Rangga, Chiver, Beki, Shalsa, yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal penelitian ini.

13. Kepada para anggota grup “KUY KABEL” yang sudah mendoakan, memberikan semangat, menghibur dan selalu mengingatkan untuk terus berjuang.
14. Pihak yang terlibat dalam proposal penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, Januari 2023

Mulyana Hartawan

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.2. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah 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
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Tujuan manajemen sumber daya manusia .....	11
2.2. Kompensasi .....	12
2.2.1. Pengertian kompensasi .....	12
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	12
2.2.3. Indikator kompensasi .....	14
2.3. Produktivitas.....	15
2.3.1. Pengertian produktivitas .....	15
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas .....	15
2.3.3. Indikator produktivitas.....	16
2.4. Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran .....	17
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	21

2.4.3. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian .....	24
3.2.1. Objek Penelitian.....	24
3.2.2. Unit Analisis .....	24
3.2.3. Lokasi.....	24
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	24
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	24
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	24
3.4. Operasional Variabel .....	25
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.7.1. Uji Validitas .....	28
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	30
3.8. Metode Pengolahan/Analisi Data .....	32
3.8.1. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.2. Analisis Deskriptif .....	33
3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi .....	35
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T) .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	37
4.1.2. Visi dan Misi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	37
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	38
4.2. Profil Responden .....	40
4.3. Analisis Data .....	43
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.2. Analisis Deskriptif .....	44

4.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	60
4.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana.....	60
4.4.2. Uji Koefisien Determinasi .....	61
4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t.....	62
4.5. Pembahasan Dan interpretasi hasil .....	63
4.5.1. Kompensasi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.....	63
4.5.2. Produktivitas Kerja Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	63
4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1. Simpulan.....	65
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Pada Tahun 2020 .....	2
Tabel 1. 2 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Pada Tahun 2021 .....	3
Tabel 1. 3 Hasil Produksi dan Produk Cacat PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021 .....	4
Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Variabel Kompensasi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 .....	4
Tabel 1. 55 Data Kompensasi Finansial Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021.....	5
Tabel 1. 6 Data Kompensasi Non Finansial Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3. 2 skala <i>Lickert</i> Untuk Variabel Kompensasi.....	27
Tabel 3. 3 skala <i>Lickert</i> Untuk Variabel Produktivitas Kerja .....	27
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	29
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	30
Tabel 3. 6 Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach.....	31
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	31
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	32
Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 5 Tabel Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Normalitas .....	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai Dengan Tanggung Jawab” .....	44
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji Pokok Yang Diterima Telah Memenuhi Kebutuhan Dasar” .....	45
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya Pemberian Gaji Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan” .....	46

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Sebanding Dengan Target Produksi Yang Karyawan Kerjakan” .....	46
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan Karyawan” .....	47
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Secara Adil Dan Merata” .....	47
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi Sesuai Dengan Peraturan Yang Berlaku” .....	48
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tunjangan (THR) Yang Membantu Memenuhi Kebutuhan” .....	48
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Bonus Dan Tunjangan Yang Diterima Sudah Sesuai Harapan” .....	49
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Fasilitas Yang Memadai Di Tempat Kerja” .....	50
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Tersedia Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan” .....	50
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Fasilitas Kendaraan Yang Menunjang Pekerjaan” .....	51
Tabel 4.18 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi .....	51
Tabel 4. 19 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi.....	52
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Pekerjaan Karyawan Semakin Baik Dari Waktu Ke Waktu” .....	53
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Secara Efektif” .....	54
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam Melakukan Tugas Karyawan Jarang Melakukan Kesalahan” .....	54
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Kuantitas Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan” .....	55
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan Perusahaan”.....	55
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya”.....	56
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Waktu Perkerjaan Tugas Selama Ini Lebih Cepat Dari Sebelumnya” .....	56
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Tidak Pernah Menunda Pekerjaan” .....	57

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan” .....	57
Tabel 4. 29 Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	58
Tabel 4. 30 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja .....	59
Tabel 4. 31 Variables <i>Entered/Removed</i> .....	60
Sumber data : <i>Output SPSS 26</i> .....	60
Tabel 4. 32 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	60
Sumber data : <i>Output SPSS 26</i> .....	60
Tabel 4. 33 Hasil Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4. 34 Hasil Uji T.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi penelitian .....	22
Gambar 3.1 Garis Kontinum .....	34
Gambar 3.2 Garis Kontinum .....	34
Gambar 3. 3 Kurva Pengujian Regresi.....	36
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Gambar 4. 5 Hasil uji heteroskedastisitas <i>scatterplot</i> SPSS 26 .....	44
Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Kompensasi.....	52
Gambar 4.7 Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja .....	59
Gambar 4. 8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26 .....	75
Lampiran 4. Surat Keterangan Riset/Magang .....	81
Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2. Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi perkembangan era globalisasi saat ini, sering kali ditemukan beberapa masalah yang banyak menyebabkan perusahaan-perusahaan mengalami kegagalan dan atau kurang tepat sasaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut, baik yang disebabkan ketidak mampuan beradaptasi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni kemungkinan besar perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016).

Produktivitas kerja adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Sutrisno, 2017). Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Busro, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja anatara lain adalah tingkat penghasilan. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam sesuatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks namun merupakan faktor yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri sebagai individu. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016).

Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat menjadi acuan bagi para pimpinan untuk pencapaian tujuan strategis perusahaan. Pemberian kompensasi dapat membuat produktivitas kerja karyawan dalam organisasi berbeda karena menunjukkan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dilingkungan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Dhea (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung, bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya bahwa kompesansi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

PT. Pong Codan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai pembuatan *solid and sponge rubber* untuk Automotive yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). PT. Pong Codan Indonesia saat ini memiliki 2 cabang perusahaan salah satunya PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359. Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 memiliki jumlah total karyawan pada bagian Produksi sebanyak 32 orang.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan, perusahaan harus menentukan agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan memiliki manajemen untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan SDM, dengan penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu melakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan produktivitas kerja pun dapat tercapai.

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan agar tercapai efisiensi pemanfaatan sumber daya yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang di inginkan. Faktor yang menjadi permasalahan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai, penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengalami penurunan disetiap tahunnya dapat dilihat dari data laproan hasil produktivitas kerja karyawan dari tahun 2020-2021 yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. 1

Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia  
Plen 2 Pada Tahun 2020

2020						
Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Target	Total Realisasi	Produktivitas individu (unit)	Standar Produksi (unit)	Persentase (%)
Januari	32	152.639	136.991	4.281	4.770	89.75
Februari	32	123.468	106.837	3.339	3.858	86.53
Maret	32	137.487	120.379	3.762	4.296	87.56
April	32	164.892	145.388	4.543	5.153	88.17

Mei	32	13.849	120.363	3.761	4.152	90.60
Juni	32	115.378	109.782	3.431	3.606	95.15
Juli	32	142.983	130.278	4.071	4.468	91.11
Agustus	32	79.209	74.893	2.340	2.475	94.55
September	32	98.652	92.037	2.876	3.083	93.29
Oktober	32	103.553	93.252	2.914	3.236	90.05
November	32	105.205	93.029	2.907	3.288	88.43
Desember	32	94.463	86.933	2.717	2.952	92.03
Total	32	1.450.778	1.310.162	40.943	45.337	90.31

Sumber : PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Berdasarkan tabel 1. 1 di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada bagian produksi di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tahun 2020, total produktivitas individu yang di hasilkan pada tahun 2020 sebanyak 40.943 pcs atau dengan persentase 90.31%.

Tabel 1. 2

Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia  
Plen 2 Pada Tahun 2021

2021						
Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Target	Total Realisasi	Produktivitas individu (unit)	Standar Produksi (unit)	Persentase (%)
Januari	32	105.843	97.189	3.037	3.308	91.82
Februari	32	128.354	114.081	3.565	4.011	88.88
Maret	32	154.927	122.735	3.835	4.841	79.22
April	32	128.639	117.375	3.668	4.020	91.24
Mei	32	119.599	107.508	3.360	3.737	89.89
Juni	32	119.258	116.935	3.654	3.727	98.05
Juli	32	113.490	99.669	3.115	3.547	87.82
Agustus	32	95.725	81.709	2.553	2.991	85.36
September	32	99.828	86.047	2.689	3.120	86.20
Oktober	32	110.265	105.839	3.307	3.446	95.99
November	32	106.537	101.372	3.168	3.329	95.15
Desember	32	131.657	114.931	3.592	4.114	87.30
Total	32	1.414.122	1.265.390	39.543	44.191	89.48

Sumber : PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022,

Berdasarkan tabel 1. 2 di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada bagian produksi di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 tahun 2021, total produktivitas individu yang di hasilkan sebanyak 39.543 pcs atau dengan persentase 89.48%. Hal ini menandakan turunnya produktivitas kerja karyawan yang ada pada bagian produksi tidak sesuai harapan yang di inginkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 3  
 Hasil Produksi dan Produk Cacat PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun  
 2020-2021

Tahun	Total Target Produksi (unit)	Total Realisasi Produksi (unit)	Total Produk Cacat (unit)	Persentase (%)
2020	1.450.778	1.310.162	140.616	10.73%
2021	1.414.122	1.265.390	148.732	11.75%

sumber : HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Pada tabel 1. 3 di atas dapat di ketahui bahwa hasil produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dari tahun 2020-2021 tidak mencapai target produksi perusahaan. Pada tahun 2020 total target produksi sebanyak 1.450.778 Pcs namun hanya terealisasi sebanyak 1.310.162 Pcs atau dengan persentase sebesar 10.73%. Pada tahun 2021 terjadi penurunan di mana total target produksi sebanyak 1.414.122 Pcs namun hanya terealisasi sebanyak 1.265.390 Pcs atau dengan persentase 11.75%. begitupun pada tabel 1. 3 di atas terjadi peningkatan jumlah produk cacat, pada tahun 2020 total produk cacat sebanyak 140.616 Pcs. Kemudian pada tahun 2021 total produk cacat meningkat sebanyak 148.732 Pcs.

Perusahaan harus mengetahui cara mengelola dan manajemen sumber daya manusia agar mencapai keuntungan bagi perusahaan. Salah satunya dengan pemberian kompensasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan juga dapat memotivasi kerja karyawan. Apabila karyawan telah mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih baik kepada perusahaan.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Variabel Kompensasi PT. Pong Codan Indonesia  
 Plen 2

Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
1. Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	15	17
2. Perusahaan sudah memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan	5	27
3. Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan	8	24
4. Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja	12	20

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 1. 4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra-survey awal mengenai kompensasi yang telah disebarkan kepada 32 responden, pada indikator upah dan gaji dengan pernyataan “Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab” sebanyak 15 orang menjawab “ Ya” dan 17 orang menjawab “tidak”, pada indikator insentif dengan pernyataan “Perusahaan sudah memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan” sebanyak 5 orang menjawab “Ya” dan 27 orang menjawab “tidak”, pada indikator tunjangan dengan pernyataan “Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan” sebanyak 8 orang menjawab “Ya” dan 24 orang menjawab “tidak”, pada indikator fasilitas dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja” sebanyak 12 orang menjawab “Ya” dan 20 orang menjawab “tidak”

Kompensasi yang diberlakukan oleh PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 dalam pemenuhan hak-hak karyawan yang bekerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 5

Data Kompensasi Finansial Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021

Jenis	Tahun 2020	Tahun 2021	Keterangan
Gaji Pokok	Rp. 3. 028. 531	Rp. 3. 125. 444	Diperoleh Setiap Bulan
Bonus	Rp. 1. 500. 000	Rp. 1. 500. 000	Diperoleh Setiap Tahun
Upah Lembur	Rp. 15. 000	Rp. 15. 000	Diperoleh /Jam
Insentif	Rp. 85. 000	Rp. 85. 000	Diperoleh Setiap Bulan
THR	Rp. 3. 028. 531	Rp. 3. 125. 444	Diperoleh Setiap Tahun

Sumber : HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Berdasarkan tabel 1. 5 di atas dapat di lihat kondisi gaji pokok karyawan dari tahun 2020 hingga tahun 2021 di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengalami kenaikan sesuai dengan UMK di kabupaten sukabumi (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Namun pada bagian insentif, bonus dan upah lembur dari tahun 2020-2021 tidak mengalami kenaikan.

Tabel 1. 6

Data Kompensasi Non Finansial Karyawan Bagian Produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 Tahun 2020-2021

Kompensasi Non Finansial
Liburan
Asuransi
Kenaikan Jabatan
Penghargaan/Pujian

Sumber : HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Berdasarkan tabel 1. 6 di atas dapat diketahui kompensasi non finansial pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 berupa liburan, asuransi, kenaikan jabatan, dan penghargaan/pujian. Maka dari itu kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi atau perusahaan. Demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia, pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Di dalam UU ketenagakerjaan ini telah dibahas secara lengkap tentang seluruh kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak di dapat keryawan. Tujuannya tentu saja agar karyawan di Indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin.

Berdasarkan uraian diatas PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 berusaha untuk mengatasi tingkat kompensasi untuk tetap produktivitas dengan efektif dan efisien sesuai perhitungan awal. Maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA PLEN 2”

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan apa saja yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 mengalami penurunan.
2. Target produksi perusahaan tidak tercapai
3. Meningkatnya jumlah produk cacat
4. Kurangnya pemberian insentif dan bonus pada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang dilakukan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 ?

3. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan kompensasi terhadap produktivitas kerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Pada PT. Pong Codan Indonesai Plen 2.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produkvtas kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan membuat kebijakan-kebijakan yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan adanya pemberian kompensasi.

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi dan produktivitas kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Menurut Dessler (2015) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh dan pemberian kompensasi pada karyawan. Serta untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan juga yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut Widodo (2015) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Hamali (2018) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan. Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) fungsi MSDM adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam

membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan untuk memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana, Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.

- i. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- k. **Pemberhentian**  
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Menurut Sihombing et al. (2015)

1. **Fungsi perencanaan**  
Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. **Fungsi pengadaan**  
Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
3. **Fungsi pengembangan**  
Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
4. **Fungsi kompensasi**  
Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada MSDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. **Fungsi pengintegrasian**  
Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan MSDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
6. **Pemeliharaan**

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

### **2.1.3. Tujuan manajemen sumber daya manusia**

Menurut sutrisno (2015) Tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkineja 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.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi anantara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut Hamali (2018) tujuan MSDM sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial  
Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organasasional  
Tujuan organasasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, menjaga kebijakan dan prosedur SDM, membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi, memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organasasi, serta pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2. Kompensasi**

### **2.2.1. Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tersebut berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar.

3. Serikat buruh/organisasi perusahaan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang keppres  
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi para karyawan.
6. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.
7. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang keterampilannya rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.
10. Jenis dan sifat pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil tingkat upah/jasanya relatif rendah.

### 2.2.3. Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji  
Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan  
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pegawaian.
4. Fasilitas  
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kendaraan dan fasilitas umum yang ada dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah Dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

## **2.3. Produktivitas**

### **2.3.1. Pengertian produktivitas**

Produktivitas kerja 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 sekali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sinungan (2017) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan output (hasil) dengan input (masukan) dengan peran tenaga kerja untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan anatara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

### **2.3.3. Indikator produktivitas**

Menurut Sutrisno (2017) indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya terhadap mereka
2. 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.
3. Pengembangan diri  
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangannya dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.
4. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
5. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Hartatik (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator produktivitas:

1. Kualitas kerja  
Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

## 2.4. Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil
1	Dhea Nur Fitrianti, (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung.	Variabel Independen: Kompensasi (X)  Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Kompensasi (X): 1. Upah/gaji 2. Tunjangan profesional 3. Tunjangan tidak tetap 4. Insentif 5. Kesehatan 6. Dana 7. Liburan  Produktivitas (Y): 1. Tindakan konstruktif 2. Mempunyai rasa tanggung jawab 3. Percaya diri 4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan 5. Mempunyai pandangan kedepan 6. Mempunyai kekuatan untuk menunjukkan	Uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi.	<i>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,262 artinya kompensasi memiliki pengaruh sebesar 26,2% terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain</i>

			potensi		<i>diluar penelitian. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.</i>
2	Agung wahyu Handaru, Mifta Chuljanah, Dewi Susita, (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (kasus PT. Artolite Indah Mediatama)	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)  Variabel Dependen: Produktivitas (Y)	Kompensasi (X1): 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Asuransi Lingkungan Kerja (X2): 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Produktivitas (Y): 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisiensi	Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F	Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama), maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1.) Deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. 2.) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. 3.) Lingkungan kerja memiliki pengaruh

					terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. 4.) Model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempredisikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
3	Diah Utami, Askiah, (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda	Variabel Independen: Kompensasi (X)  Variabel Dependen: Produktivitas (Y)	Kompensasi (X): 1. Gaji pokok 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Produktivitas (Y): 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu	Uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier sederhana, uji parsial	Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data-data penelitian ini telah memenuhi kualifikasi yang baik dimana telah dinyatakan bahwa data yang diambil dan dipakai dalam penelitian ini adalah valid dan mempunyai tingkat reliabel yang mumpuni untuk dinilai hasilnya. Hasil dari penelitian variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

					signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda.
4	Abdur Rouf, (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran	Variabel Independen: Kompensasi (X)  Variabel Dependen: Produktivitas (Y)	Kompensasi (X): 1. Pemberian gaji 2. Pemberian uang lembur 3. Pemberian THR 4. Pengakuan 5. Asuransi Produktivitas (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Uji F, uji t, regresi linier sederhana,	Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompensasi karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran menunjukkan kriteria sangat tinggi
5	Ermelinda Wea, (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arnoldus Nusa Indah Ende	Variabel Independen: Stres Kerja (X1) Kompensasi (X2)  Variabel Dependen: Produktivitas (Y)	Stres Kerja (X1): 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Kompensasi (X2): 1. Upah/gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Produktivitas (Y): 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Analisi regresi linier berganda, uji t, uji F, uji asumsi klasik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Arnoldus Nusa Indah Ende dengan nilai beta sebesar 0,435 (2) sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Arnoldus Nusa Indah Ende dengan nilai beta sebesar 0,375

a. **Persamaan Dan Perbedaan Penelitian**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dhea Nur Fitriani, 2018: Penelitian ini dan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama, yaitu Kompensasi dan Produktivitas. Penelitian ini dilakukan di PT. Pindad Persero Bandung, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022.
2. Agung Wahyu Handaru, Mifta Chuljanah, Dewi Susita, 2019: Penelitian ini sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan Produktivitas variabel Y, perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian penulis metode analisis yang digunakan berbeda, penelitian ini dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022.
3. Diah Utami Askiah, 2021: Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompensasi dan Produktivitas, penelitian ini menggunakan uji parsial sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan uji parsial, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022.
4. Abdur Rouf, 2021: Terdapat variabel yang sama yaitu Kompensasi dan Produktivitas, penelitian ini menggunakan Uji F sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan Uji F, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022
5. Ermelinda Wea, 2021: Penelitian ini menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan dua variabel, terdapat variabel yang sama yaitu Kompensasi dan Produktivitas, lalu variabel yang berbeda yaitu variabel stres kerja, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian penulis menggunakan analisis regresi sederhana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022.

#### **2.4.2. Kerangka Pemikiran**

Kekuatan suatu perusahaan dibangun diatas kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin terjamin pula terealisasinya strategi-strategi yang dipilih perusahaan untuk tetap bertahan menghadapi perubahan dunia usaha. Sumber daya manusia yang baik merupakan harta tak ternilai bagi perusahaan. Maka dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus bertindak dengan cermat dan penuh pertimbangan.

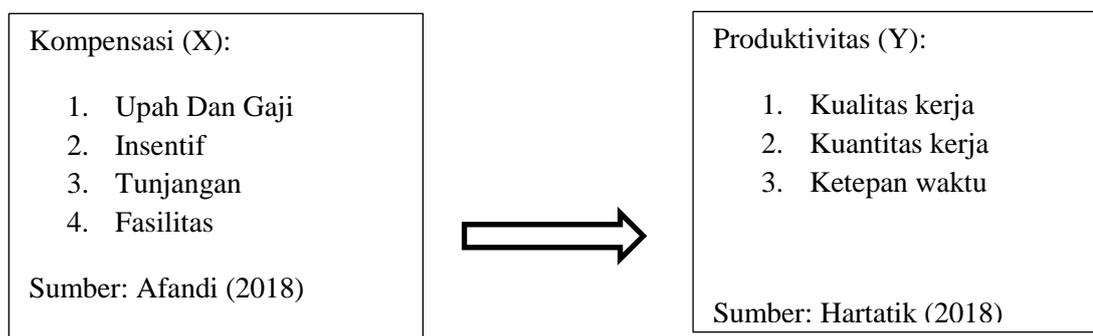
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang

pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebut perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Afandi (2018) adalah: Upah Dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Indikator-indikator produktivitas menurut Hartatik (2018) adalah: Kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Untuk menghadapi permasalahan produktivitas kerja yang didalamnya melibatkan manajer dan proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi dalam membantu terwujudnya perusahaan. Kompensasi yang baik merupakan balas jasa yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Apabila kompensasi direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tentram kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran sepenuhnya terhadap pekerjaannya, oleh karena itu dapat menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitrianti (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung, bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1  
Konstelasi penelitian

### **2.4.3. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif, Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Kompensasi sebagai variabel *Independent* (X), dan Produktivitas Kerja sebagai variabel *Dependent* (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan pada bagian produksi yang ada di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2, data diperoleh dari respon individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Pong codan Indonesia Plen 2 yang berjumlah 32 orang.

##### **3.2.3. Lokasi**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.

#### **3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data data yang berbentuk angka atau bilangan.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama) dari lokasi penelitian. Data ini diperoleh dengan wawancara kepada HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 melalui perantara seperti telepon atau media online serta survey untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu berupa dokumen yang sudah tersusun dalam arsip dan berbagai laporan pendukung yang memberikan informasi mengenai kompensasi dan produktivitas kerja.

### 3.4. Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* Kompensasi terhadap variabel *Dependent* dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Tabel 3.1  
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kompensasi (X)	Upah Dan Gaji	1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	Ordinal
		2. Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	
		3. Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan	
	Insentif	4. Perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan	Ordinal
		5. Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan	
		6. Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata	
	Tunjangan	7. Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku	Ordinal
		8. Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	
		9. Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan	
	Fasilitas	10. Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja	Ordinal
		11. Perusahaan menyediakan fasilitas tempat parkir yang memadai ditempat kerja	
		12. Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan	
Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas Kerja	13. Hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu	Ordinal
		14. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	
		15. Dalam melakukan tugas	

		karyawan jarang melakukan kesalahan	
	Kuantitas kerja	16. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	Ordinal
		17. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	
		18. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	
	Ketepatan waktu	19. Waktu perkerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	Ordinal
		20. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	
		21. Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	
Total Pertanyaan		21 item sub indikator	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini peneliti atau penulis menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang berjumlah 32 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

##### a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini merupakan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Digunakan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD PT. Pong Codan Indonesia Plen 2.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *Lickert*.

Tabel 3. 2 skala *Lickert* Untuk Variabel Kompensasi

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

Tabel 3. 3 skala *Lickert* Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang – kadang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono, 2018

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan penulis merupakan sumber dari buku online, jurnal online, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lainnya.

### 3.7. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari tabel.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus product moment :

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = jumlah responden
- y = skor total tiap responden
- x = skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2018)

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 26, untuk mencari  $r_{tabel}$  dengan  $n=32$ , digunakan tingkat signifikansi 5% dengan  $df=n-2$ , sehingga dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.349.

Uji validitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 pernyataan kompensasi dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Upah dan Gaji	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	0,464	0,349	Valid
	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	0,569	0,349	Valid
	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan	0,638	0,349	Valid
Insentif	Perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan	0,447	0,349	Valid
	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan	0,588	0,349	Valid
	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata	0,549	0,349	Valid
Tunjangan	Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,038	0,349	Valid
	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	0,487	0,349	Valid
	Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan	0,421	0,349	Valid
Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja	0,621	0,349	Valid
	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,419	0,349	Valid
	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan	0,481	0,349	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas Kompensasi di atas, dengan kriteria  $r_{\text{tabel}} 0,349$  maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan kompensasi yang berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

Uji validitas variabel produktivitas kerja dilakukan terhadap 3 indikator yang dijabarkan ke dalam 9 pernyataan produktivitas kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu	0,674	0,349	Valid
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	0,675	0,349	Valid
	Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	0,624	0,349	Valid
Kuantitas	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,458	0,349	Valid
	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,575	0,349	Valid
	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,478	0,349	Valid
Ketepatan Waktu	Waktu perkerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,555	0,349	Valid
	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	0,471	0,349	Valid
	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,353	0,349	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3. 5 hasil uji validitas produktivitas kerja di atas, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,349 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan produktivitas kerja yang berjumlah 9 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena

penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cornbach* yaitu :

Rumus :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilkitas *alpha cornbach*

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$  = jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$  = varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2016)

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cornbach* > 0,60. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cornbach* :

Tabel 3. 6

Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 – 0,39	Tidak reliabel
>0,40 – 0,59	Cukup reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2018)

1. Uji reliabilitas instrumen variabel iklim organisasi dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi (X) 0,735 dimana nilai 0,735 ini berada pada interval 0,60 – 0,79, artinya memiliki nilai reliabilitas

yang reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel.

2. Uji reliabilitas instrumen variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas kerja (Y) 0,699 dimana nilai 0,699 ini berada pada interval 0,60 – 0,79, artinya memiliki nilai reliabilitas yang reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisi Data

#### 3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

##### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian menggunakan *scatter plot*, dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2018).

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total, sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel independent dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

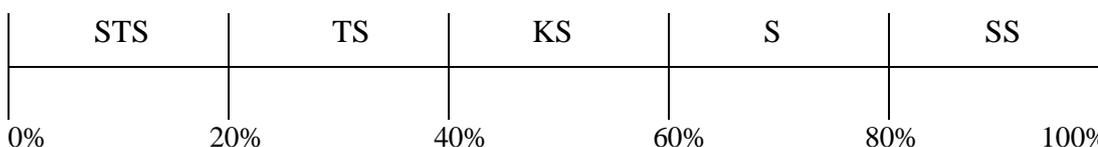
Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

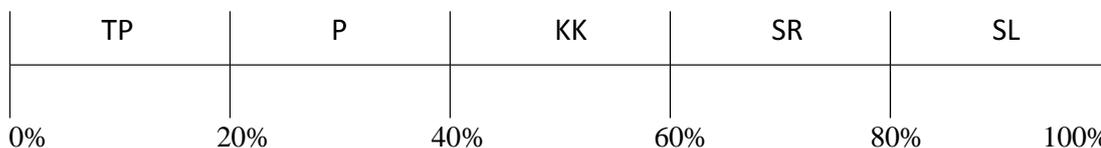
Sumber : Sugiyono (2018)

Menurut Sugiyono (2018) secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sedangkan untuk variabel Produktivitas kerja memakai skala perilaku. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent tentang Kompensasi variabel dependent Produktivitas Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Nilai-nilai taksiran (Produktivitas Kerja)

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Nilai variabel (Kompensasi)

(Sugiyono, 2018)

Untuk memperoleh konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{\sum Y_i \sum X_i^2 - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

### 3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Independent dengan variabel Dependent. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2018). Rumus yang digunakan adalah *coefficient determination (CD)* dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (kompensasi) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\overline{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

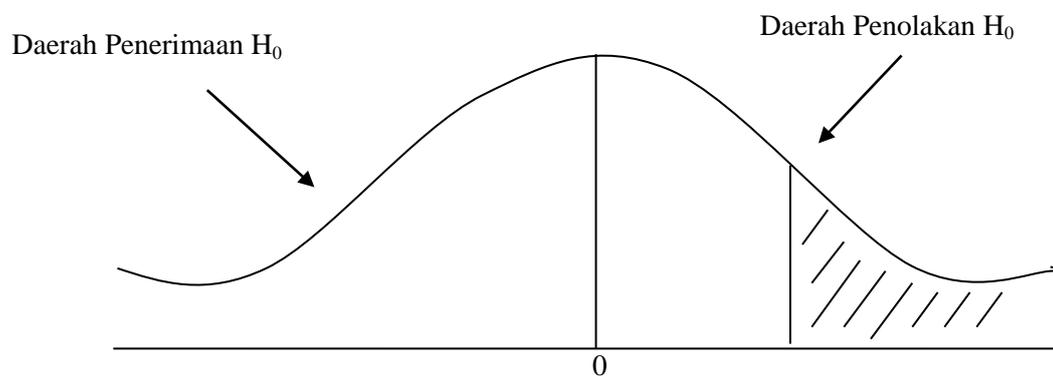
$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = jumlah responden

(Sugiyono,2018)

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan  $df = n - 2$ , kemudian untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan ketentuan diantaranya sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



Gambar 3. 3

Kurva Pengujian Regresi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

PT. Pong Codan Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dan bergerak pada bidang usaha industri manufaktur dalam pengolahan karet (*rubber manufacturing*). Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan *Solid and Sponge Rubber Profile, Shaped Hose* dan produk *Molded* untuk *Automotive O.E.M* dan berguna untuk memenuhi pesanan dari otomotif dan industri lainnya.

PT. Pong codan Indonesia pertama kali didirikan di kawasan industri Sentul Kec. Citereup pada tahun 1988 dengan bantuan dari ibu perusahaan afiliasi Pongpara Codan Rubber; Ltd Thailand, kemudian PT. Pong Codan Indonesia melebarkan sayapnya dan memiliki cabang perusahaan yaitu PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.

##### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

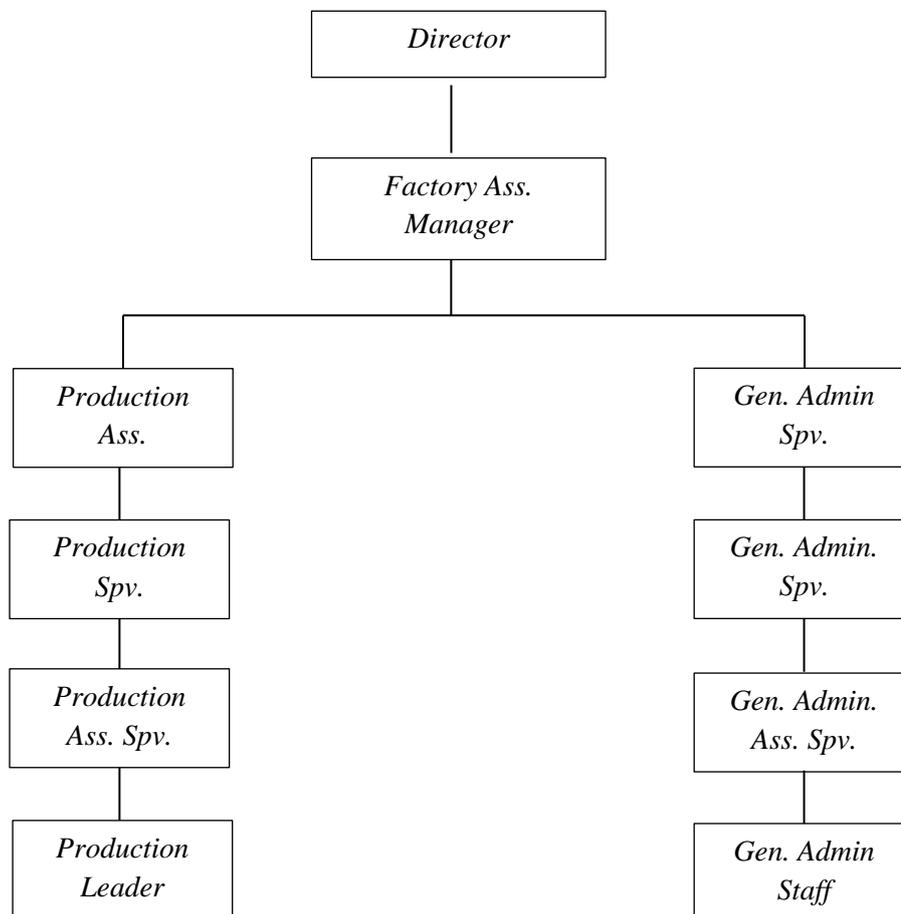
Visi : Adalah suatu rangkaian kata yang memuat impian, cita-cita, nilai, dan masa depan dari suatu organisasi. Berikut visi dari PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

“Menjadi perusahaan manufacture berbahan baku karet yang terbaik di Indonesia dengan pengembangan kualitas dan kepuasan pelanggan”

Misi : Adalah bagaimana perusahaan dapat mewujudkan cita-citanya di masa depan. Berikut misi dari PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

- 1) Menjaga konsistensi mutu produk sesuai spesifikasi pelanggan dengan meningkatkan efisiensi produksi, menekan angka klaim dan *reject*
- 2) Delivery “*In Time*” sesuai schedule 98% dengan pencapaian *Production Achievement*  $\geq 98\%$

#### 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2



Sumber : PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direktor*
  - a. Memimpin dan menjalankan perusahaannya.
  - b. Membuat strategi kebijakan-kebijakan bagi perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.
2. *Factory Ass. Manager*
  - a. Membantu manajer dalam menyusun kegiatan karyawan.
  - b. Melakukan koordinasi serta evaluasi kegiatan karyawan dan perusahaan, serta membantu manajer dalam merencanakan, mengerjakan hingga mengadakan strategi kemajuan perusahaan.

3. *Production Ass*
  - a. Membantu kepala produksi dalam perencanaan, pengendalian persediaan, pengadaan bahan dan pengorganisasian.
  - b. Membantu kepala produksi mengawasi jalannya produksi serta melakukan pemeliharaan, perawatan mesin dan peralatan.
4. *Production Ass.*
  - a. Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan yang akan digunakan pada saat melakukan proses produksi.
  - b. Mengatur, mengkoordinasikan dan mengawasi semua tugas bawahannya agar sesuai dengan perencanaan, prosedur dan standar perusahaan.
5. *Production Ass. Spv.*
  - a. Memimpin pekerja yang memiliki jabatan sebagai Foreman, Leader maupun Operator produksi.
  - b. Menambah pengetahuan mengenai skill kerja pada bidang produksi yang sedang dikerjakan, guna untuk memberikan pemahaman umum didalam pabrik untuk para bawahannya atau pekerja.
  - c. Memberikan pemahaman bagaimana pentingnya safety dalam bekerja
  - d. Menjaga dan meningkatkan performa produktivitas bersama tim.
6. *Production Leader*
  - a. Mengendalikan pemakaian bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu dan suku cadang, sparepart untuk tercapainya harga pokok yang minimal.
  - b. Mengendalikan mutu bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu, bahan dalam proses dan barang jadi untuk meminimalkan pemborosan, kesalahan proses / kegagalan proses dalam rangka mencapai target kualitas yang telah ditentukan.
7. *Gen. Admin Spv.*
  - a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager / Sub Unit Manager
  - b. Menggantikan kedudukan Unit Manager / jika tidak hadir sesuai wewenang
  - c. Bertanggung jawab atas terlaksananya Sistem & Prosedur yang telah ditetapkan
  - d. Bersama Unit Manager melakukan pengawasan atas kebijakan dan peraturan yang berlaku.
  - e. Bertanggung jawab atas terkelolanya dengan baik seluruh aktifitas operasi baik secara administrasi maupun fisik.
8. *Gen. Admin Ass. Spv.*
  - a. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi
  - b. Menggantikan kedudukan Supervisor Administrasi, jika tidak hadir sesuai dengan wewenang

- c. Sebagai koordinator & penanggung jawab atas aktifitas administrasi (Penjualan , Kas & Gudang, baik ADM Data & Fisik)
  - d. Melakukan Cross cek atas aktifitas yang dibawahnya setiap hari, periodik & bulanan.
  - e. Bertanggung jawab mengkoordinir atas semua laporan baik harian, periodik & bulanan.
9. *Gen Admin Staff*
- a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager/Sub Unit Manager
  - b. Bertanggung jawab akan pencapaian target yang dibebankan sesuai wewenang dan tugasnya
  - c. Bertanggung jawab akan hal - hal yang dapat mendukung pencapaian target
  - d. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait, melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

## 4.2. Profil Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	32	100
Perempuan	0	0
Jumlah	32	100

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data primer, diolah 2023

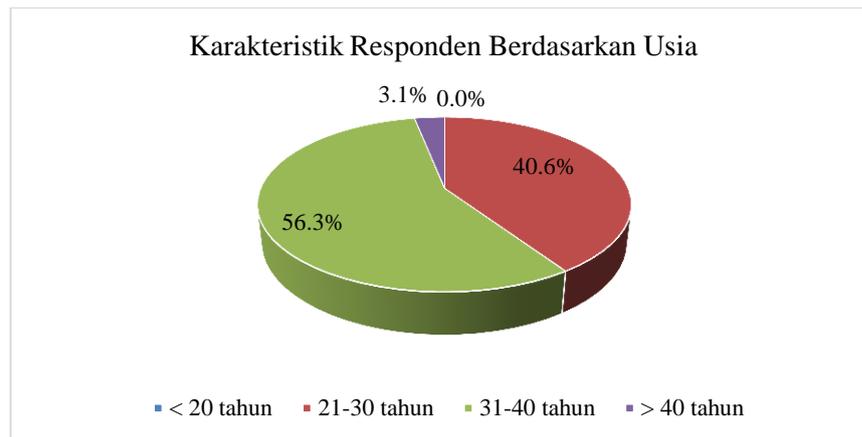
Berdasarkan perolehan hasil data di atas, jumlah responden yang diteliti pada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini secara keseluruhan adalah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 32 orang atau dengan persentase 100%.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	13	40,6
31- 40 Tahun	18	56,3
> 41 Tahun	1	3,1
	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data primer, diolah 2023

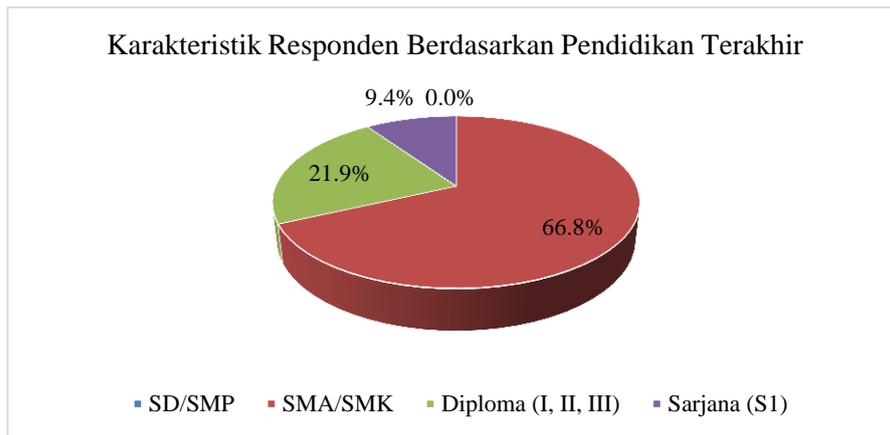
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 31–40 tahun sebanyak 18 orang atau dengan persentase 56,3%, 21–30 tahun adalah sebanyak 13 orang atau dengan persentase 40,6%, kemudian untuk responden jumlah terendah adalah > 41 tahun sebanyak 1 orang atau dengan persentase 3,1%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau dengan persentase 56,3%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	22	68,8
Diploma (I, II, III)	7	21,9
Sarjana (S1)	3	9,4
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
 Sumber : Data Primer, diolah 2023

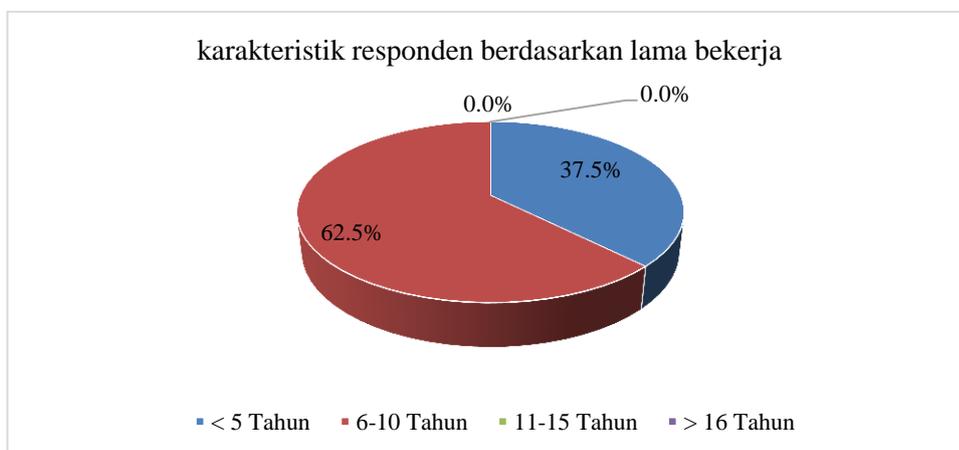
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 68,8%, jenjang pendidikan Diploma (I, II, III) sebanyak 7 orang atau dengan persentase 21,9%. Dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau dengan persentase 9,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 68,8%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	12	37,5
6 – 10 Tahun	20	62,5
11 – 15 Tahun	0	0
> 16 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja  
Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian lama bekerja < dari 5 Tahun sebanyak 12 orang atau dengan persentase 37,5%, dan responden dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62,5%.

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*.

Tabel 4. 5 Tabel Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66442186
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.084
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

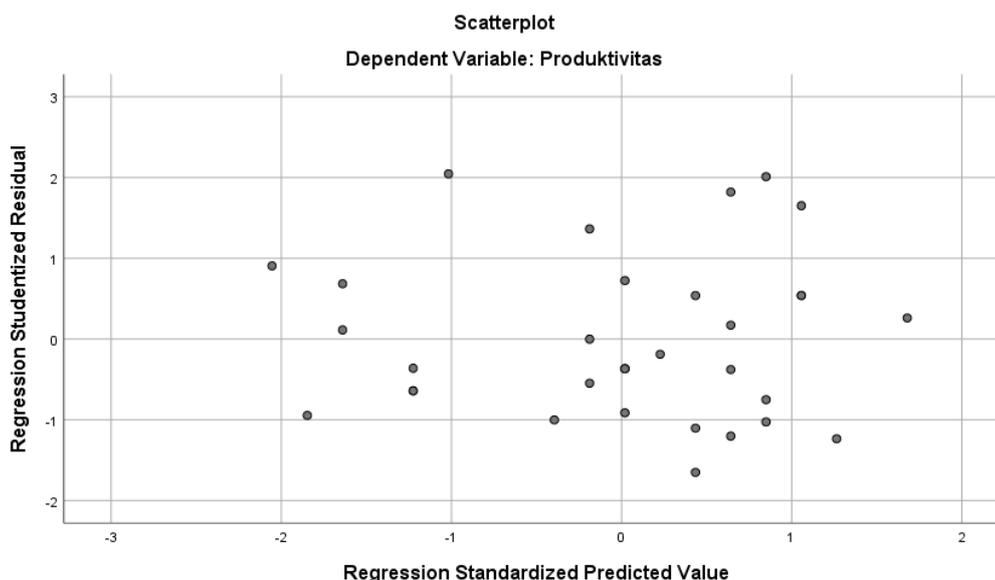
Sumber : *Output* SPSS 26

Berdasarkan tabel 4. 5 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,130 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian menggunakan *scatter plot*.



Gambar 4. 5 Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* SPSS 26

Berdasarkan gambar 4. 5 di atas dapat diketahui penyebaran titik-titik data tidak berpola, menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3.2. Analisis Deskriptif

#### 4.3.2.1. Kompensasi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2

Penilaian terhadap variabel Kompensasi (X) terdiri dari 4 indikator yaitu upah dan gaji, insetif, tunjangan, dan juga fasilitas, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 32 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

#### 1. Upah dan Gaji

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai Dengan Tanggung Jawab”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	4	20	12.5
Setuju	4	11	44	34.4
Kurang Setuju	3	16	48	50.0

Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	114	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 50,0%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{5 \times 32} \times 100\% = 71,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 71,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji Pokok Yang Diterima Telah Memenuhi Kebutuhan Dasar”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	7	35	21.9
Setuju	4	11	44	34.4
Kurang Setuju	3	14	42	43.8
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	121	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, dan kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%,

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{5 \times 32} \times 100\% = 75,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya Pemberian Gaji Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	6	30	19
Setuju	4	8	32	25
Kurang Setuju	3	17	51	53
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	115	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 19%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 53%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{115}{5 \times 32} \times 100\% = 71,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 71,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan

### 3. Insentif

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Sebanding Dengan Target Produksi Yang Karyawan Kerjakan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	2	10	6.3
Setuju	4	9	36	28.1
Kurang Setuju	3	20	60	62.5
Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	108	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{108}{5 \times 32} \times 100\% = 67,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan Karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	4	20	12.5
Setuju	4	11	44	34.4
Kurang Setuju	3	15	45	46.9
Tidak Setuju	2	2	4	6.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	113	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{5 \times 32} \times 100\% = 70,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 70,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Insentif Secara Adil Dan Merata”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	8	40	25.0
Setuju	4	4	16	12.5
Kurang Setuju	3	19	57	59.4
Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	115	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, setuju

sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 59,4%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{115}{5 \times 32} \times 100\% = 71,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 71,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata.

#### 4. Tunjangan

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi Sesuai Dengan Peraturan Yang Berlaku”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	3.1
Setuju	4	9	36	28.1
Kurang Setuju	3	20	60	62.5
Tidak Setuju	2	2	4	6.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	105	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{5 \times 32} \times 100\% = 65,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 65,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tunjangan (THR) Yang Membantu Memenuhi Kebutuhan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	9	45	28.1
Setuju	4	14	56	43.8
Kurang Setuju	3	8	24	25.0

Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	127	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 32} \times 100\% = 79,37\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Bonus Dan Tunjangan Yang Diterima Sudah Sesuai Harapan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	5	25	15.6
Setuju	4	13	52	40.6
Kurang Setuju	3	13	39	40.6
Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	118	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{5 \times 32} \times 100\% = 73,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan.

## 5. Fasilitas

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Fasilitas Yang Memadai Di Tempat Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	6	30	18.8
Setuju	4	14	56	43.8
Kurang Setuju	3	12	36	37.5
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	122	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, dan kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{5 \times 32} \times 100\% = 76,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Tersedia Sesuai Dengan Kebutuhan Yang Diperlukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	7	35	21.9
Setuju	4	16	64	50.0
Kurang Setuju	3	8	24	25.0
Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		32	125	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 50,0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{125}{5 \times 32} \times 100\% = 78,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Fasilitas Kendaraan Yang Menunjang Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	8	40	25.0
Setuju	4	13	52	40.6
Kurang Setuju	3	9	27	28.1
Tidak Setuju	2	1	2	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.1
Jumlah		32	122	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{5 \times 32} \times 100\% = 76,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2.

Tabel 4.18 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Upah Dan Gaji</b>			
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab	71,25%	72.9%
2.	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	75,62%	
3.	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan	71,87%	

	peraturan perusahaan		
<b>Insentif</b>			
4.	Perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan	67,5%	70.0%
5.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan	70,62%	
6.	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata	71,87%	
<b>Tunjangan</b>			
7.	Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku	65,62%	72.9%
8.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	79,37%	
9.	Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan	73,75%	
<b>Fasilitas</b>			
10.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja	76,25%	76.9%
11.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	78,12%	
12.	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan	76,25%	
<b>Rata-rata</b>		<b>73.18%</b>	

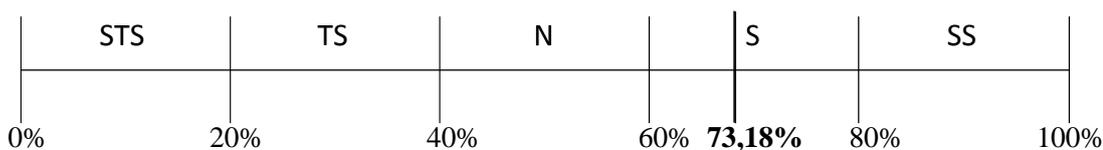
Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 18 di atas mengenai variabel kompensasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 73,18% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 19 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		sangat rendah
21-40%		rendah
41-60%		cukup
61-80%	<b>73,18%</b>	baik
81-100%		sangat baik

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 73,18% terletak pada daerah setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 76,9%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada insentif dengan persentase sebesar 70,0%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan” dengan persentase sebesar 79,37%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku” dengan persentase sebesar 65,62%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2 dalam kategori baik.

#### 4.3.2.2. Produktivitas Kerja Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2

Penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan juga ketepatan waktu, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 32 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

##### 1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil Pekerjaan Karyawan Semakin Baik Dari Waktu Ke Waktu”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	12	60	37.5
sering	4	7	28	21.9
kadang-kadang	3	12	36	37.5
pernah	2	1	2	3.1
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	126	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, sering sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{126}{5 \times 32} \times 100\% = 78,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Secara Efektif”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	6	30	18.8
sering	4	8	32	25.0
kadang-kadang	3	18	54	56.3
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	116	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, sering sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, dan kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 56,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{116}{5 \times 32} \times 100\% = 72,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam Melakukan Tugas Karyawan Jarang Melakukan Kesalahan”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	15	75	46.9
sering	4	10	40	31.3
kadang-kadang	3	7	21	21.9
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	136	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, sering sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan.

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Kuantitas Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	10	50	31.3
sering	4	13	52	40.6
kadang-kadang	3	9	27	28.1
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	129	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, sering sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, dan kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 32} \times 100\% = 80,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Ditetapkan Perusahaan”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	11	55	34.4
sering	4	12	48	37.5
kadang-kadang	3	9	27	28.1
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	130	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, sering sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{130}{5 \times 32} \times 100\% = 81,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	13	65	40.6
sering	4	9	36	28.1
kadang-kadang	3	10	30	31.3
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	131	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, sering sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, dan kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{5 \times 32} \times 100\% = 81,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

### 3. Ketepatan Kerja

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Waktu Perkerjaan Tugas Selama Ini Lebih Cepat Dari Sebelumnya”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
------------	-------	------------------	------	---

selalu	5	11	55	34.4
sering	4	12	48	37.5
kadang-kadang	3	9	27	28.1
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	130	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, sering sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{130}{5 \times 32} \times 100\% = 81,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Tidak Pernah Menunda Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	15	75	46.9
sering	4	9	36	28.1
kadang-kadang	3	8	24	25.0
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	135	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, sering sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, dan kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 32} \times 100\% = 84,37\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan”

Keterangan	Bobot	jumlah responden	skor	%
selalu	5	14	70	43.8
sering	4	11	44	34.4
kadang-kadang	3	7	21	21.9
pernah	2	0	0	0.0
tidak pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		32	135	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, sering sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 32} \times 100\% = 84,37\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2.

Tabel 4. 29 Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Kualitas Kerja</b>			
1.	Hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu	78,75%	78.8%
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	72,5%	
3.	Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	85%	
<b>Kuantitas kerja</b>			
4.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	80,62%	81.2%
5.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	81,25%	
6.	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	81,87%	
<b>Ketepatan waktu</b>			
7.	Waktu perkerjaan tugas selama ini lebih cepat	81,25%	83.3%

	dari sebelumnya		
8.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	84,37%	
9.	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	84,37%	
<b>Rata-rata</b>			<b>81.1%</b>

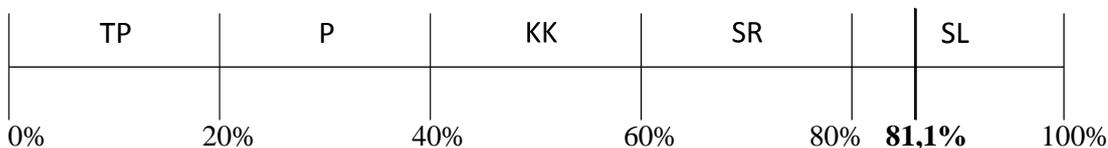
Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 29 di atas mengenai variabel produktivitas kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 81,1% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2 termasuk dalam kategori sangat setuju . Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 30 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju
21-40%		Tidak setuju
41-60%		Kurang setuju
61-80%		Setuju
81-100%	<b>81,1%</b>	Sangat setuju

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.7 Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 81,1% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 83,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kualitas kerja dengan persentase sebesar 78,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan” dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan pernyataan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif” dengan persentase sebesar 72,5%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata

tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2 dalam kategori sangat setuju.

#### 4.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Data yang disajikan diolah menggunakan program SPSS 26, dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

##### 4.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 31 Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja			
b. All requested variables entered.			

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 31 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dan yang dikeluarkan dari model. Dari *output* dapat dilihat bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model adalah kompensasi. Kemudian untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 26 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 32 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.269	6.128		3.471	.002
	Kompensasi	.343	.139	.411	2.469	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 32 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 21,269 sedangkan nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X) = 0,343. berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,269 + 0,343x$$

Di mana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk kompensasi

X = kompensasi

Y = produktivitas kerja

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 21,269 artinya jika variabel kompensasi (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat produktivitas kerja (Y) sebesar 21,269.
- b. Koefisien regresi dari kompensasi (X) adalah sebesar 0,343. Artinya akan mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Maka produktivitas kerja akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,343. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kompensasi akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 34,3%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana diatas bernilai positif.

#### 4.4.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 4. 33 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.141	3.725
a. Predictors: (Constant), Kompenasasi				

Sumber data : *Output SPSS 26*

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,169 \times 100 \\
 &= 16,9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4. 33 di atas, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar  $0,169 = 16,9\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) produktivitas kerja sebesar  $16,9\%$  dan sisanya  $83,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kompensasi (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

##### a. Hipotesis statistik

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2.
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Pong Codan Indonesia Plen2.

##### b. Mencari nilai $t_{tabel}$

Mencari nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan signifikansi  $5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $df = 32 - 2 = 30$ , maka dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $2,042$ .

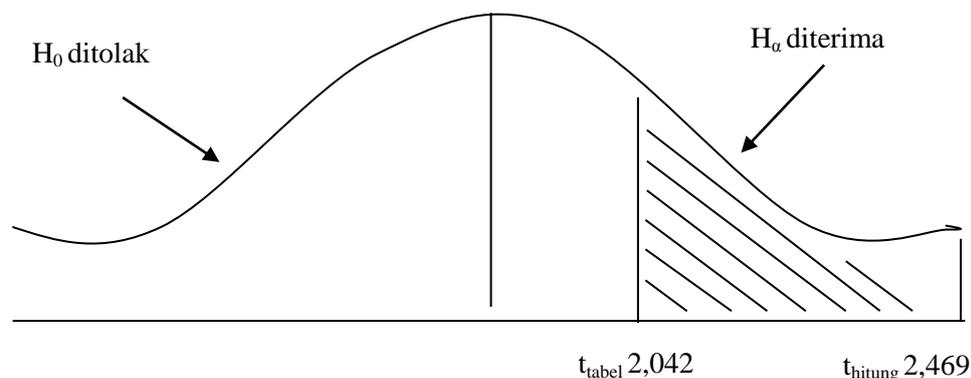
Tabel 4. 34 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.269	6.128		3.471	.002
	Kompenasasi	.343	.139	.411	2.469	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 34 di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,469 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,469 > 2,042$ ) dan dapat dilihat juga dari nilai signifikansi yaitu  $0,019 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.Pong Codan Indonesia Plen 2. Hal ini dapat di lihat juga pada kurva regresi berikut :



Gambar 4. 8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t

#### 4.5. Pembahasan Dan interpretasi hasil

##### 4.5.1. Kompensasi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kompensasi sebesar 73,18% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 pada kategori baik. Jadi berdasarkan data dari 32 responden maka 73,18% terletak pada daerah baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel kompensasi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 76,9%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada insentif dengan persentase sebesar 70,0%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan” dengan persentase sebesar 79,37%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku” dengan persentase sebesar 65,62%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa dengan adanya pemberian insentif yang sesuai diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memiliki dampak yang sangat baik untuk kedepannya bagi karyawan maupun perusahaan.

##### 4.5.2. Produktivitas Kerja Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja sebesar 81,1% di mana rata-rata tersebut

berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 pada kategori sangat setuju. Jadi berdasarkan data dari 32 responden maka 81,1% terletak pada daerah sangat setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel produktivitas kerja indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 83,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kualitas kerja dengan persentase sebesar 78,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan” dengan persentase sebesar 85,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 dengan pernyataan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif” dengan persentase sebesar 72,5%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa kualitas suatu pekerjaan sangat di butuhkan oleh perusahaan karena dengan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

#### **4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2**

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,130 angka signifikan *kolmogorov smirnov* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $\text{sig} > 0,05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 21,269 koefisien variabel kompensasi (X) sebesar 0,343. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,269 + 0,343x$ , dengan koefisien regresi  $R = 0,411$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,169$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,169 atau 16,9% dan 83,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (X) sebesar  $2,469 > t_{tabel} 2,042$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,019 < 0,05$  itu artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. Bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 73,18%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator fasilitas dengan sub indikator tertinggi fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator insentif dengan sub indikator terendah perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 81,1%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 termasuk dalam kategori sangat setuju. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator ketepatan waktu dengan sub indikator tertinggi karyawan tidak pernah menunda pekerjaan dan karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator kualitas kerja dengan sub indikator terendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, di mana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,469 > 2,042$ ) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,019 < 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 16,9% dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompensasi yang memiliki kelemahan pada indikator insentif, saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 lebih meningkatkan dalam pemberian insentif yang efektif agar dapat dimanfaatkan

dengan tepat oleh karyawan, guna karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang memenuhi standar perusahaan.

2. Produktivitas kerja yang memiliki kelemahan pada indikator kualitas kerja, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih menekankan kembali kepada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan agar hasil kerja lebih sempurna lagi secara kualitas, dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan dan produktivitas kerja karyawan tercapai.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi terhadap produktivitas kerja baik dengan variabel yang sama maupun berbeda

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, terj. Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriani, D. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pindad Persero Bandung*. *Jurnal Mitra Manajemen* 2(3), 204-216. Tersedia di: <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/92>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handaru, W. H., et al. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (kasus PT. Artolite Indah Mediatama)*, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 346-404. Tersedia di: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/12316>
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksamana
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rouf, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia plant Paciran*. Skripsi. STIE Malangkeucecwara Malang. Tersedia di: <http://repository.stie-mce.ac.id/1581/1/COVER.pdf>
- Sihombing, S., et al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua. STIE, Yogyakarta: YKPN.
- Sinungan, M. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami. D. & Askiah. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda*. *Borneo Student Research*,3(1),851858.Tersedia di :  
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/2549>
- Wea. E. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Arnoldus Nusa Indah Ende*. Skripsi. Universitas Flores Ende. Tersedia di: <http://180.250.177.156/824/>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulyana Hartawan  
Alamat : Lingkungan 01 Ciriung, RT 01/RW 03, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 08 September 1998  
Agama : -  
Pendidikan  
• SD : SDN Cibinong 05  
• SMP : SMP Islam Karya Mukti  
• SMK : SMK Bina Warga 01 Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2023

Peneliti,

(Mulyana Hartawan)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN  
 “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
 KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PONG CODAN INDONESIA  
 PLEN 2”

#### I. Data Responden

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

Usia :  < 20 Tahun                       31-40 Tahun  
 21-30 Tahun                               > 41 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SD/SMP                       Diploma (I, II, III)  
 SMA/SMK                                       Sarjana (S1)

Lama Kerja :  < 5 Tahun                       11-15 Tahun  
 6-10 Tahun                                       >16 Tahun

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan :

S : Selalu

S : Sering

KK : Kadang-kadang

P : Pernah

TP : Tidak Pernah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Keterangan Bobot Nilai :**

Selalu / Sangat Setuju	= 5
Sering / Setuju	= 4
Kadang-kadang / Kurang Setuju	= 3
Pernah / Tidak Setuju	= 2
Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju	= 1

**Kompensasi (X)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Upah dan Gaji</b>						
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tanggung jawab					
2.	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3.	Besarnya pemberian gaji sesuai dengan peraturan perusahaan					
<b>Insentif</b>						
4.	Perusahaan memberikan insentif sebanding dengan target produksi yang karyawan kerjakan					
5.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan					
6.	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan merata					
<b>Tunjangan</b>						
7.	Perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku					
8.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
9.	Bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan					
<b>Fasilitas</b>						
10.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja					
11.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
12.	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang menunjang pekerjaan					

**Produktivitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Hasil pekerjaan karyawan semakin baik dari waktu ke waktu					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif					
3.	Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan					
<b>Kuantitas</b>						

4.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
5.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
6.	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
7.	Waktu perkerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
8.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan					
9.	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

Resp	Kompensasi (X)												Total X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	45
2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	43
3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	49
4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	44
5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	36
6	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	46
7	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	44
8	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	43
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
11	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	5	4	38
12	5	5	5	3	3	4	3	5	2	5	5	3	48
13	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	34
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	35
15	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	44
16	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	47
17	4	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	47
18	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	52
19	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	46
20	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	42
21	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	48
22	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	44
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
26	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	39
27	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	2	3	46
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38

30	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	43
31	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	49
32	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	49

Resp	Produktivitas Kerja (Y)									Total y
	Y1	3	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	3	5	4	4	5	5	3	3	36
2	5	4	5	3	5	5	4	5	5	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	34
6	4	3	5	3	3	5	3	3	4	33
7	3	3	3	5	3	3	5	5	5	35
8	5	3	3	3	5	3	5	4	5	36
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	3	3	3	5	3	5	3	5	3	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	3	3	5	5	5	3	3	4	5	36
14	4	3	3	3	4	3	3	3	4	30
15	3	3	5	3	5	3	3	5	5	35
16	3	4	3	3	3	4	5	3	5	33
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
18	5	3	5	4	5	3	5	5	5	40
19	4	3	4	5	3	3	3	3	3	31
20	3	3	4	3	3	3	4	5	4	32
21	2	3	4	4	4	4	4	5	5	35
22	5	3	5	4	5	5	4	4	4	39
23	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
24	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
25	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
26	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42
27	5	3	5	5	5	3	5	5	3	39
28	3	3	3	5	5	4	4	5	4	36
29	4	3	4	3	3	3	3	4	5	32
30	5	3	5	4	3	3	3	5	3	34
31	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
32	5	5	5	4	4	3	5	4	5	40

## Hasil Kuesioner Pra-survey

No. Responden	Item Pertanyaan			
	1	2	3	4
1	Ya	Ya	Tidak	Ya
2	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
3	Ya	Ya	Tidak	Ya
4	Ya	Tidak	Tidak	Ya
5	Tidak	Tidak	Ya	Ya
6	Ya	Ya	Tidak	Tidak
7	Tidak	Ya	Tidak	Tidak
8	Tidak	Ya	Ya	Ya
9	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
10	Ya	Tidak	Tidak	Ya
11	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
12	Tidak	Tidak	Ya	Ya
13	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
14	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
15	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
16	Ya	Tidak	Ya	Tidak
17	Ya	Tidak	Tidak	Ya
18	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
19	Tidak	Tidak	Ya	Ya
20	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
21	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
22	Ya	Tidak	Tidak	Ya
23	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
24	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
25	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
26	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
27	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
28	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
29	Ya	Tidak	Ya	Tidak
30	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
31	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
32	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Total Ya	15	5	8	12
Total Tidak	17	27	24	20

## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26

## Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

		Correlations												
		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	total_x
x01	Pearson Correlation	1	.372 <sup>*</sup>	.676 <sup>**</sup>	.080	.076	.434 <sup>*</sup>	.532 <sup>**</sup>	.029	-.184	.022	-.072	-.072	.464 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.662	.679	.013	.002	.875	.314	.907	.696	.697	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x02	Pearson Correlation	.372 <sup>*</sup>	1	.299	.162	.138	.320	-.002	.385 <sup>*</sup>	.095	.259	.385 <sup>*</sup>	.029	.569 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036		.096	.376	.452	.074	.991	.030	.607	.153	.030	.875	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x03	Pearson Correlation	.676 <sup>**</sup>	.299	1	.226	.236	.369 <sup>*</sup>	.404 <sup>*</sup>	.262	-.003	.186	.039	.182	.638 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.096		.213	.194	.038	.022	.147	.987	.308	.833	.318	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x04	Pearson Correlation	.080	.162	.226	1	.282	.637 <sup>**</sup>	.125	.201	.172	.017	-.307	.165	.447 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.662	.376	.213		.118	.000	.495	.271	.346	.928	.088	.368	.010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x05	Pearson Correlation	.076	.138	.236	.282	1	.261	.141	.173	.274	.337	.289	.341	.588 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.679	.452	.194	.118		.150	.443	.345	.130	.059	.108	.056	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x06	Pearson Correlation	.434 <sup>*</sup>	.320	.369 <sup>*</sup>	.637 <sup>**</sup>	.261	1	.316	.112	-.048	-.069	-.147	.131	.549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.074	.038	.000	.150		.078	.543	.793	.707	.423	.476	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x07	Pearson Correlation	.532 <sup>**</sup>	-.002	.404 <sup>*</sup>	.125	.141	.316	1	-.230	.053	.185	-.141	.089	.378 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.991	.022	.495	.443	.078		.205	.773	.310	.441	.628	.033
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x08	Pearson Correlation	.029	.385 <sup>*</sup>	.262	.201	.173	.112	-.230	1	.085	.362 <sup>*</sup>	.450 <sup>**</sup>	.074	.487 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.875	.030	.147	.271	.345	.543	.205		.644	.042	.010	.689	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x09	Pearson Correlation	-.184	.095	-.003	.172	.274	-.048	.053	.085	1	.623 <sup>**</sup>	.216	.305	.421 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.314	.607	.987	.346	.130	.793	.773	.644		.000	.235	.089	.017

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x10	Pearson Correlation	.022	.259	.186	.017	.337	-.069	.185	.362*	.623**	1	.587**	.311	.621**
	Sig. (2-tailed)	.907	.153	.308	.928	.059	.707	.310	.042	.000		.000	.083	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x11	Pearson Correlation	-.072	.385*	.039	-.307	.289	-.147	-.141	.450**	.216	.587**	1	.191	.419*
	Sig. (2-tailed)	.696	.030	.833	.088	.108	.423	.441	.010	.235	.000		.295	.017
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x12	Pearson Correlation	-.072	.029	.182	.165	.341	.131	.089	.074	.305	.311	.191	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.697	.875	.318	.368	.056	.476	.628	.689	.089	.083	.295		.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total_x	Pearson Correlation	.464**	.569**	.638**	.447*	.588**	.549**	.378*	.487**	.421*	.621**	.419*	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.010	.000	.001	.033	.005	.017	.000	.017	.005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

### Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	40.34	20.426	.327	.723



y07	Pearson Correlation	.303	.444*	.125	.254	.245	.150	1	.076	.130	.555**
	Sig. (2-tailed)	.092	.011	.494	.160	.176	.413		.681	.477	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y08	Pearson Correlation	.181	.031	.157	.286	.269	.075	.076	1	.219	.471**
	Sig. (2-tailed)	.320	.868	.391	.112	.136	.683	.681		.229	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y09	Pearson Correlation	.105	.237	.063	-.220	.283	-.064	.130	.219	1	.353*
	Sig. (2-tailed)	.569	.191	.731	.227	.117	.728	.477	.229		.048
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total_y	Pearson Correlation	.674**	.675**	.624**	.458**	.575**	.478**	.555**	.471**	.353*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.001	.006	.001	.007	.048	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

### Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.38	11.919	.510	.642
Y02	32.69	12.480	.544	.640
Y03	32.06	12.770	.478	.653

Y04	32.28	13.886	.285	.689
Y05	32.25	13.097	.417	.665
Y06	32.41	13.604	.288	.690
Y07	32.25	13.226	.393	.669
Y08	32.09	13.701	.286	.690
Y09	32.09	14.539	.164	.711

### R tabel uji validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Lampiran 4. Surat Keterangan Riset/Magang

**PT. PONG CODAN INDONESIA**

Jl. Landbau No.9 Desa Leuwinutug Kec. Citeureup, BOGOR 16810 - INDONESIA  
 Phone: +6221 - 87920428, 87920430, 87920431, Fax: +6221 - 87912354  
 E-mail: info@pongcodan-id.com—Website: www.pongcodan-id.com

**SURAT KETERANGAN**

No.001/ PCI2-HRD / I / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lucky Kurniawan Farid  
 Jabatan : Supervisor HRD & GA  
 Alamat : Kp. Benda RT. 002/001 Ds. Benda Kec. Cicurug  
 Kab. Sukabumi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MULYANA HARTAWAN  
 NPM/NIS : 021118013  
 Sekolah : Universitas Pakuan Bogor  
 Program Studi : Manajemen

Yang tersebut diatas telah melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan/Magang di Perusahaan kami pada bulan Juni s.d Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cicurug, 20 Januari 2023

Lucky Kurniawan Farid  
 Supervisor HRD & GA

Cc. - Ansip



QMS ISO 9001 : 2008  
 Certificate No. 2010-2-1891

## Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mulyana Hartawan  
Nomor Mahasiswa : 021118013  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Lucky KF  
Jabatan : Kepala HRD  
Nama Perusahaan : PT. Pong Codan Indonesia Plen 2  
Alamat Perusahaan : Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Januari 2023  
Yang menyatakan

(Mulyana Hartawan)