



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. WARNA JAYA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Widia Apriliani

021116145

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2021



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. WARNA JAYA**

Skripsi

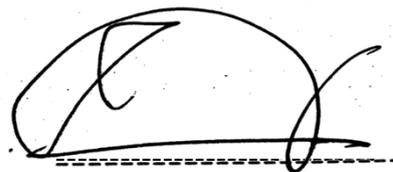
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

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



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



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. WARNA JAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Sabtu ,tanggal 3 Juli 2021

Widia Apriliani

0211 16 145

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

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



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto ,Ak.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Herman ,SE.,MM.,CPHCM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widia Apriliani

NPM : 0211 16 145

Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada
CV. Warna Jaya

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 di kutip dari karya yang di terbitkan maupun tidak di terbitkan dari penulis lain telah di sebutkan dalam teks dan di cantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini .

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

Bogor , 03 / 07 / 2021

Materai Rp6000,-,

Widia Apriliani

0211 16 145

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan , tahun 2021

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 , kritik atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Pakuan .

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

ABSTRAK

WIDIA APRILIANI, NPM : 021116145, Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV . Warna Jaya . Dibimbing oleh : EDY SUDARYANTO dan HERMAN , 2021 .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada CV .Warna Jaya .

Jenis penelitian ini yaitu Verifikatif dengan metode Explanatory Survey , menggunakan data primer dan sekunder dengan jumlah responden 30 karyawan . Menggunakan analisis deskriptif , analisis kuantitatif , analisis koefisien korelasi , analisis regresi linier dan Uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan Software IMB SPSS 23 .

Terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan , dari hasil kuesioner di peroleh rata- rata tanggapan responden terhadap kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya memiliki nilai koefisien korelasi 0,783 artinya terdapat Hubungan yang kuat antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan , dari hasil koefisien determinasi di ketahui bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 61,3 % sedangkan sisa nya 38,7 % di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil uji Hipotesis Koefisien Korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,680 > 0,374$) yang artinya H_0 di tolak dan H_a di terima . Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada CV Warna Jaya . Saran yang di berikan oleh peneliti yaitu mengkaji kembali mengenai upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan .

Kata Kunci : *Kompensasi dan Produktivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ **HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV WARNA JAYA** ” adapun maksud dan tujuan 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. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan ini.
5. Bapak Herman, SE., MM., CPHCM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Mandor CV Warna Jaya yang telah mengizinkan penulis untuk penelitian .
9. Seluruh karyawan CV. Warna Jaya , yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
10. Bapak Budiyanto dan Ibu Rosmiati , kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa nya.
11. Luciana Yuliani , adik saya tercinta terima kasih untuk selalu memberikan dukungan dan doa nya.

12. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Sahabat – Sahabat ku Mugi Imaning Tyas , Widiarti Nursafitri , Septiani Lidwina , Chendy Retno Ambarwati , Wilman Lase , Septiana Lindasari , Yanti Lubis , Santi Nurmalasari ,Wianida Sadih Utami , Anisa Zulfiana , Helpina dan Rahma Dwi Fajrin . Terima kasih atas dukungan, masukan dan hiburan yang selalu diberikan kepada saya. Semangat dan Sukses buat kalian semua.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa 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, 03 / 07 / 2021

Penulis

Widia Apriliani

(0211161415)

DAFTAR ISI

JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DI SIDANGKAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8

BAB II . TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kompensasi	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.2.2 Tujuan Kompensasi	15
2.2.3 Jenis – Jenis Kompensasi	17
2.2.4 Metode Pembayaran Kompensasi	18
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.2.6 Komponen Kompensasi.....	20
2.2.7 Indikator Kompensasi	23
2.3 Produktivitas Kerja	23
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	23
2.3.2 Aspek – Aspek Produktivitas Kerja	24
2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	25
2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	26
2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2 Kerangka Pemikiran	33
2.5 Hipotesis Penelitian	34
BAB III . METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Objek , Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	36
3.2.1 Objek Penelitian	36
3.2.2 Unit Peneitian	36
3.2.3 Lokasi Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.4 Operasional Variabel	37
3.5 Metode Penarikan Sampel	38
3.6 Metode Pengumpulan Data	39
3.7 Metode Pengelolaan / Analisis data	39
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.7.2 Analisis Kuantitatif	40

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	42
3.7.4 Analisis Regresi Linier	43
3.7.5 Uji Normalitas	43
3.7.6 Uji Validitas	43
3.7.7 Uji Reliabilitas	44
3.7.8 Uji Determinasi	45
3.7.9 Uji Hipotesis dengan Uji T	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data	47
4.1.1 Gambaran Umum	47
4.1.2 Karakteristik Responden	47
4.2 Analisis Data	49
4.2.1 Uji Validitas	49
4.2.2 Uji Reliabilitas	52
4.2.3 Uji Normalitas	53
4.2.4 Analisis Deskriptif Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Warna Jaya	53
4.2.4.1 Kompensasi pada CV. Warna Jaya	54
4.2.4.2 Produktivitas kerja pada CV. Warna Jaya	66
4.2.5 Analisis Linier Regresi Sederhana	82
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi	82
4.2.6.1 Analisis korelasi Rank Spearman	83
4.2.6.2 Uji Determinasi	83
4.2.6.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	84
4.3 Pembahasan	85

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	88
5.2 Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
----------------------	----

Riwayat Hidup	93
---------------------	----

Kuesioner	94
Lampiran	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Tingkat Produktivitas	2
Tabel 1.2 : Data Hasil Produksi.....	3
Tabel 1.3 : Data Upah Manajer , Ast Manajer dan Karyawan	5
Tabel 1.4 : Data Tunjangan – Tunjangan	6
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 : Interval Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 3.3: Kriteria Uji Realiabilitas	44
Tabel 4.1: Distribusi Umur Responden	48
Tabel 4.2 : Distibusi Jenis Kelamin Reponden	48
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	49
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	51
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Kecukupan Gaji	54
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji dengan Prestasi Kerja	55
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji dengan Tanggung jawab Pekerjaan	56
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian dengan UMR	57
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Mengenai Kecukupan Uang Lembur	58
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden Mengenai Uang Lembur dengan Jam Kerja	59
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Mengenai Thr dengan Ketentuan UU	60
Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Mengenai BPJS	61

Tabel 4.13 : Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Hunian	62
Tabel 4.14: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Transportasi.....	63
Tabel 4.15 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	64
Tabel 4.16: Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	65
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diemban Secara Profesional	67
Tabel 4.18: Tanggapan Responden Mengenai Ketrampilan Dalam Mengerjakan Pekerjaan	68
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Target Perusahaan.....	69
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu & Kesempurnaan Hasil Kerja	70
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Bangga Dengan Pekerjaan.....	71
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Jenuh Dan Lelah Bekerja	72
Tabel 4.23: Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Kemampuan.....	73
Tabel 4.24 : Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan.....	74
Tabel 4.25 : Tanggapan Responden Mengenai Mutu Memenuhi Standar	75
Tabel 4.26: Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Mutu	76
Tabel 4.27: Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	77
Tabel 4.28: Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Efktif Dan Efisien	78
Tabel 4.29 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	79
Tabel 4.30 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	81
Tabel 4.31 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	82
Tabel 4.32 : Interval Koefisien Korelasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik Tingkat Produktivitas	3
Gambar 1.2 : Grafik Hasil Produksi	4
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian	34
Gambar 3.1 : Konstelasi Kurva Uji Hipotesis	46
Gambar 4.1 : Presentase Umur Responden	48
Gambar 4.2 : Presentase Jenis Kelamin	49
Gambar 4.3 : Histogram Kompensasi	66
Gambar 4.4 : Histogram Produktivitas Kerja	81
Gambar 4.5 : Kurva Uji Hipotesis	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	97
Lampiran 2	99
Lampiran 3.....	101
Lampiran 4	102
Lampiran 5	105
Lampiran 6	109
Lampiran 7	111
Lampiran 8	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini , teknologi informasi dan komunikasi dapat menggilas perusahaan yang enggan berbenah mengikuti perkembangan zaman . Untuk bisa bertahan ditengah era digital yang memberikan dampak yang terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan menimbulkan persaingan yang sangat ketat di antara perusahaan - perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar , maka para pelaku usaha harus lebih kreatif dan terus berinovatif untuk menghadapi persaingan – persaingan saat ini . Pada dasarnya sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan untuk mempertahankan dan perkembangan hidup perusahaannya . Untuk mencapai tujuan itu semua perusahaan perlu melakukan dan memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dan memperkecil segala resiko dan hambatan hambatan yang mungkin akan di hadapi nya . Dengan kondisi seperti ini mau tidak mau perusahaan didorong dan dituntut untuk membawa perusahaannya mencapai perusahaan yang efektif dan efisien . Keefektifan dan keefisienan dalam perusahaannya maka sangat di butuhkan perusahaan agar dapat memiliki daya saing di era sekarang ini , sehingga perusahaan dapat bersaing dan dapat bertahan . Dengan semakin banyaknya perusahaan yang hadir dengan produk yang sama maka perusahaan harus memiliki pembeda dari perusahaan lainnya . Menciptakan produk yang berbeda dari perusahaan lainnya.

Suatu perusahaan dalam menjalankan tujuan nya baik perusahaan yang memproduksi barang atau perusahaan yang memberikan jasa , dalam mencapai tujuan nya tersebut di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas . Sumber daya manusia yang berkualitas ini memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya . Sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam sebuah perusahaan karena merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan , bahkan saat perusahaan tersebut tidak memiliki peralatan yang canggih perusahaan tersebut masih bisa tetep beroperasi / berjalan , sedangkan jika perusahaan tersebut tidak memiliki Sumber Daya Manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan .Sumber daya manusia ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dari suatu perusahaan agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal. Dengan optimalnya produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari

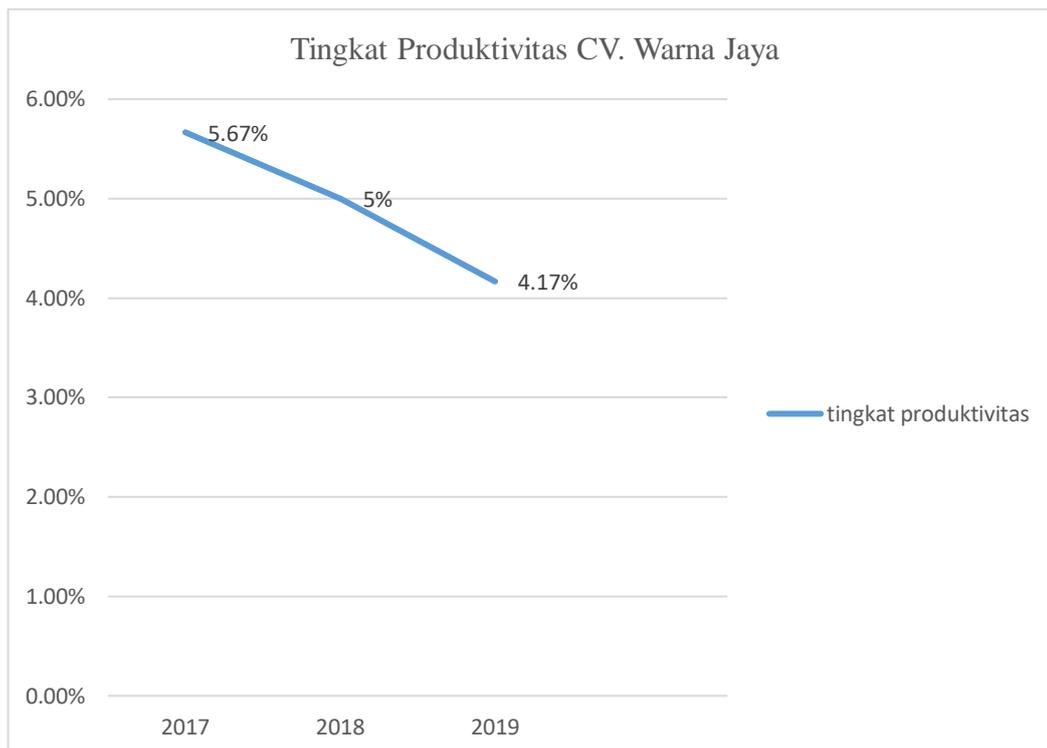
kinerja.(Burhanuddin Yusuf , 2016). Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (Produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.(Marwansyah ,2016)

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut standar. Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja di indonesia menjadi tolak ukur bagi setiap perusahaan untuk membuktikan sejauh mana perusahaan tersebut bisa di katakan produktif . Dengan banyaknya jumlah tenaga kerja di suatu perusahaan maka akan semakin banyak masalah yang di hadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya . produktivitas kerja pada karyawan CV . Warna Jaya yang bergerak dalam memproduksi sagu yang setengah jadi lalu di olah hingga di kemas, dan siap di pasarkan di supermarket dan tempat – tempat lainnya , CV ini berlokasi di Kampung Pamuruyan , Desa Pamuruyan , Kecamatan Cibadak , Kabupaten Sukabumi . yang di rasakan masih terlalu rendah . perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sekitar 30 orang . dan berikut tabel yang di dapatkan :

Tabel 1.1. Data Tingkat Produktivitas

Tahun	Jumlah karyawan	Produktivitas	
		Produksi	Tingkat Produktivitas
2017	30	170 ton	5,667 %
2018	30	150 ton	5 %
2019	24	100 ton	4,1667 %

Sumber : CV. Warna Jaya , data diolah 2020



sumber : CV. Warna Jaya , data di olah 2020

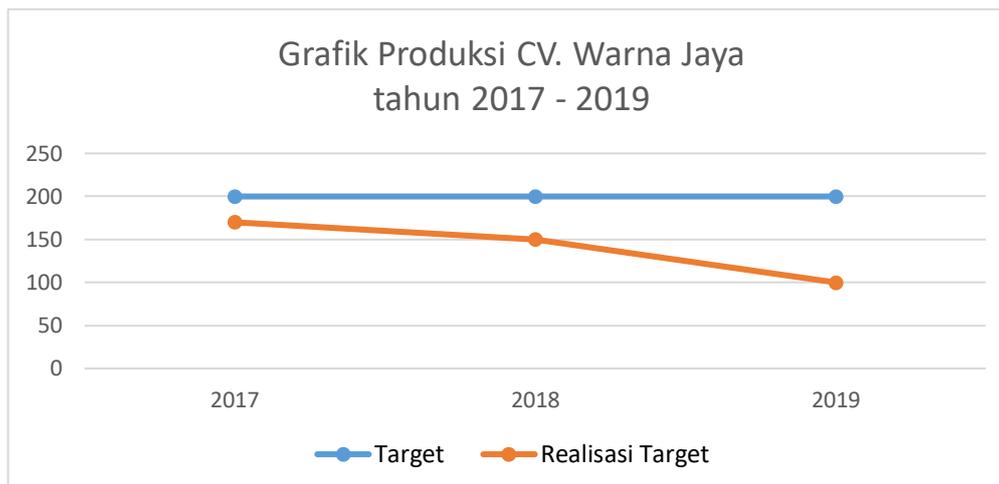
Gambar 1.1 Tingkat Produktivitas CV Warna Jaya , 2017 - 2019

Dapat di lihat dari tabel 1.1 dan gambar 1.1 bahwa menurunnya tingkat produktivitas dari tahun 2017 hingga 2018 yang pada awalnya tingkat produktivitas 5,667% menjadi 5 % yang bearti mengalami penurunan sebesar 0,667%, pada tahun 2018 hingga tahun 2019 kembali mengalami penuruna dari 5% menjadi 4,1667 % yang berarti mengalami penurunan sebesar 0,883% . Selain di lihat dari tingkat produktivitas nya masih rendah dapat di lihat juga dari tabel penurunan pada realisasi yang rata – rata tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan yang tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 1.2. Data Produksi CV. Warna Jaya Tahun 2017 – 2019

Tahun	Target	Produksi	
		Realisasi target	Ketercapaian
2017	200 ton	170 ton	-30 ton
2018	200 ton	150 ton	-50 ton
2019	200 ton	100 ton	-100 ton

Sumber : CV. Warna Jaya , data diolah 2020



sumber : CV.Warna Jaya , data diolah 2020

Gambar 1.2 , Grafik Produksi CV .Warna Jaya , 2017 – 2019

Dapat di lihat dari tabel 1.2 dan grafik 1.2 terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan dan tidak terealisasi nya target perusahaan pada tahun 2017 dimana perusahaan menargetkan produksi sebanyak 200 ton namun pada realisasi nya hanya tercapai 170 ton , lalu pada tahun 2018 perusahaan kembali menargetka produksi sebanyak 200 ton kembali namun pada realisasi nya hanya tercapai 150 ton saja yang berarti ada 50 ton yang tidak dapat di capai , dan pada tahun 2019 perusahaan kembali menargetkan sebanyak 200 ton dan kembali produksi nya kembali tidak mencapai target dan hanya tercapai 100 ton saja yang di mana ada 100 ton yang tidak dapat tercapai dari target yang di inginkan perusahaan , hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dan harus di teliti ada apa di balik ini karena setiap tahun nya selalu terjadi penurunan tingkat produksi dan dari tahun ke tahun semakin menurun dan jauh dari angka yang di targetkan perusahaan .

Hal ini dapat di sebabkan karena beberapa faktor . Rendahnya latar belakang pendidikan yang di miliki karyawan di CV . Warna Jaya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut . Karena rendahnya pendidikan mereka cenderung tidak banyak keahlian dan ketrampilan yang di miliki karyawan dalam bekerja , sehingga menghambat atau belum maksimal produktivitas kerja . Faktor berikutnya adalah disiplin kerja , disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja . Hal ini faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi . Setiap perusahaan memiliki aturan sendiri yang di berlakukan di perusahaannya , maksud di buatnya peraturan tersebut oleh perusahaan adalah untuk menerapkan sikap disiplin bagi setiap karyawannya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja , kompensasi juga merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas

jasa yang di berikan kepada perusahaan (Wibowo , 2015) . Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. (Hasibuan, 2020) Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif.

Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian sebuah Kompensasi meliputi:

- Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
- Menjamin keadilan gaji karyawan.
- Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
- Memperoleh karyawan yang bermutu.
- Pengendalian biaya.
- Memenuhi peraturan-peraturan.

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi . pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan . Oleh karena itu , kompensasi harus di rancang dengan sebaik baiknya . Dalam praktiknya jika pemberian kompensasi tidak di lakukan secara benar maka , semua manfaat seperti yang di kemukakan di atas akan menjadi kebalikannya . Oleh karena itu mengapa penting nya perusahaan memberikan kompensasi yang layak .

Berikut adalah data mengenai upah yang di berikan oleh CV Warna Jaya :

Tabel 1.3 . Data Upah Mandor dan Karyawan CV. Warna Jaya, 2017 – 2019

Tahun	Bagian	Upah	Upah minimum kab. Sukabumi	Selisih
2017	Mandor	Rp 3.000.000,00	Rp 1.376.558,00	Rp 1.623.442,00
	Ast. Mandor	Rp 1.500.000,00		Rp 123.442,00
	Karyawan	Rp 1.000.000,00		-Rp 376.558,00
2018	Mandor	Rp 3.500.000,00	Rp 1.583.556,00	Rp 1.916.444,00

	Ast . mandor	Rp 2.000.000,00		Rp 416.444 ,00
	Karyawan	Rp 1.300.000,00		-Rp 283.556,00
2019	Mandor	Rp 4.000.000,00	Rp 1.791.015,00	Rp 2.208.985 ,00
	Ast. Mandor	Rp 2.500.000,00		Rp 708.985,00
	Karyawan	Rp 1.400.000,00		-Rp 391.015,00

Sumber : CV . Warna Jaya , data diolah 2020

Selain pemberian kompensasi berupa upah pihak perusahaan pun memberikan tunjangan :

Tabel 1.4 . Data tunjangan – tunjangan CV. Warna Jaya

No	Tunjangan	Bagian	2017	2018	2019
1	Lembur	Mandor	Rp. 1.000.000	Rp. 900.000	Rp. 850.000
		Ast. Mandor	Rp.800.000	Rp. 750.000	Rp. 700.000
		Karyawan	Rp.450.000	Rp. 400.000	Rp. 350.000
2	Kesehatan	Mandor	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan
		Ast. Mandor	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan
		Karyawan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan
3	Tunjangan Hari Raya	Mandor	Rp. 3.000.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.000.000
		Ast. Mandor	Rp. 1.000.000	Rp. 900.000	Rp. 900.000
		Karyawan	Rp. 700.000	Rp. 500.000	Rp. 500.000

Sumber : CV Warna Jaya , data diolah 2020

Jika di lihat dari kedua tabel diatas dapat di perkirakan ada nya penurunan produktivitas kerja pada CV. Warna Jaya ini karena pemberian kompensasi (karyawan) yang tidak sesuai dengan upah minum kabupaten Sukabumi dan terjadi nya penurunan lemburan . Kompensasi ini menunjukkan adanya hubungan dengan dengan faktor produktivitas yang menurun , karena aspek – aspek penguat kompensasi sangat di pengaruhi bagaimana pemimpin memahami pentingnya menghargai suatu usaha pegawai / karyawan dan memelihara nya sebagai aset yang berharga . Pemberian

kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karena dengan pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat karyawan dalam keahliannya bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian beberapa masalah mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “**Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV . WARNA JAYA**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Pemberian upah karyawan yang masih belum sesuai dengan upah minimum kab.Sukabumi .
2. Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV.Warna Jaya .
3. Tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan CV.Warna Jaya .
4. Menurunnya hasil produksi CV.Warna Jaya dari tahun 2017 hingga tahun 2019

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh CV. Warna Jaya ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV.Warna Jaya ?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan di antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan serta untuk menginformasikan hasil akhir penelitian. selain itu untuk merekomendasikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah .

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang di berikan oleh CV. Warna Jaya .
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan bahan info untuk sebagai acuan perusahaan dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah mengenai kompensasi dan produktivitas yang ada pada perusahaan

1.4.2 Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi ilmu pengetahuan Manajemen Sumber daya Manusia yang berkaitan dengan objek yang di teliti serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya . Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan . Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Sunyoto (2015: 1) “Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Simamora (2018 : 4) “ Manajemen sumber daya manusia (*human resoure management*) adalah pendayagnaan , pengembangan , penilaian , pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan “

Sedarmayanti (2017: 3-4) “MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: 1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. 2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Kasmir (2016: 6) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

“ *Personel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship* “(Dale Yoder)

Jadi menurut para ahli di atas di dapatkan sintesis sebagai berikut : “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan dengan proses pengelolaan manusia , melalui perencanaan , rekrutmen , seleksi , pelatihan , pengembangan , pemberian kompensasi , karier , keselamatan dan kesehatan untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi – tinggi nya , dengan tiga prinsip dasar : 1. Sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dan penting , 2. Keberhasilan sangat mungkin di capai , jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berhubungan dengan manusia saling berkaitan dengan perusahaan dan saling menguntungkan . 3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian hasil yang terbaik . ”

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral , dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi . Kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi msdm itu sendiri . Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang di maksud adalah sebagai berikut Sutrisno dalam (Hamali . 2016 : 6) :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja , agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujud nya tujuan organisasi .
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja , hubungan kerja , delegasi wewenang , integrasi , dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi .
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan , agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi .
Pengadaan merupakan proses penarikan , seleksi , penempatan , orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi .
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana . Pengendalian karyawan meliputi kehadiran , kedisiplinan , perilaku kerja sama , dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan .
5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis , teoritis , konseptual , dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada organisasi . prinsip kompensasi adalah adil dan layak .

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan , agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan .

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik , mental , dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun .

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan 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 .

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi .

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM ini dapat di soroti dari berbagai perspektif menurut Gomes dalam (Hamali . 2016, 10) , yaitu :

1. Perspektif Politik

Peranana MSDM dari prespektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro . relevansi dan peranaan MSDM pada perspektif ini bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang di miliki oeh suatu organisasi , mulai dari level makro (negara) , atau bahkan internasional , hingga level mikro . Sumber daya manusia yang terdidik , terampil , cakap , berdisiplin , tekun , kreatif , idealis setia kepada cita – cita dan tujuan organisasi , akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan . Sumber daya manusia memegang peranaan sentral dan paling menentukan dari sumber daya yang tersedia di dalam organisasi . Aset – aset non manusia termasuk alam , yang tersedia di dalam organisasi meskipun dalam tetap memainkan peranana penting , namun tanpa di dukung oleh

sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia – sia . Pengelolaan , penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif , tidak efisien dan tidak produktif , tanpa msdm yang andal sehingga tujuan dan cita – cita organisasi sulit untuk di capai .

2. Perspektif Ekonomi

Orang sering beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata – mata di tinjau dari sudut prespektif ekonomi . Bobot perhatian dan tekanan yang di berikan terhadap MSDM dianggap lebih dekat pada sisi yang satu ini , artinya bahwa MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi . MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi . orang akan lebih banyak memperoleh keterangan tentang MSDM dari sisi ekonomi , tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi lainnya .

3. Perspektif Hukum

Organisasi mana pun memiliki berbagai peraturan , ketentuan atau perjanjian – perjanjian , yang semuanya itu pada dasarnya mengatur tentang Hak dan Kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan para anggotanya , antara orang – orang yang di pekerjakan . Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus di wujudkan , dibina , dipelihara , dan di kembangkan . Semuanya itu bisa jadi jelas dan bisa di wujudkan hanya melalui suatu sistem manajemen yang tepat . MSDM yang di kelola dengan baik dan teratur merupakan alternatif yang paling relevan .

4. Perspektif Sosio – Kultural

MSDM juga dapat di sorot dari perspektif sosio – kultural . ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini . Pertama , sisi yang satu ini lebih peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia . Kedua , melalui perspektif ini juga ingin di tekankan bahwa sulit di peroleh suatu sistem MSDM yang bebas nilai . Pemenuhan kebutuhan sosio – psikologis terkait pada norma – norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat di mana orang itu menjadi bagian . Nilai – nilai itu lah yang akan menentukan baik – buruknya , wajar tidaknya , dan sekaligus menjadi barometer penilaian bagi seseorang . Semuanya memberikan corak khas pada organisasi yang pada gilirannya menuntut penanganan secara baik dan benar melalui MSDM .

5. Perspektif Administrasi

Manusia modern sekarang lebih mengenai pameo manusia orgaisasional . manusia , tanpa organisasi , tanpa bantuan orang lain

, tidak akan dapat mewujudkan impian , cita – cita dan tujuan hidupnya . Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama dan berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengindikasikan bahwa maju dan mundurnya kehidupan manusia , terwujud atau tidaknya impian – impian , cita cita indah manusia tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi , termasuk sumber daya manusia . Orientasi manusia organisatoris pun tertuju kepada tiga hal ini yaitu efisiensi , efektivitas dan produktivitas , di sinilah letak relevansi dan peran MSDM .

6. Perspektif Teknologi

Relevansi dan peranan MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang di capai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) . Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif . tantangan – tantangan baru mulai muncul . Manusia di harapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan . Untuk itu manusia perlu berbekal kemampuan , kecakapan dan ketrampilan yang sesuai . Organisasi – organisasi di tuntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut . Hal ini hanya bisa di capai melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat .

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis , etis dan sosial (Samsudin dalam Hamali , 2016 : 15) . Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior , tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi , fungsi sumber daya manusia , dan orang – orang yang terpengaruh . Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya . Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah di tambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang di kenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) . Seperti program

kesehatan lingkungan , proyek perbaikan lingkungan , program pelatihan dan pengembangan .

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang di buat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya . divisi sumber daya manusia di bentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi . kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan menafaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan . efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya , tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten , suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa – biasa saja , walaupun organisasi itu mampu bertahan .

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi . divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik . divisi sumber daya manusia semakin di tuntutan untuk mampu menyediakan program – program rekrutmen dan pelatihan ketengakerjaan . divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebgaia pengui realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru .

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya dalam organisasi . Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis , konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah , ketidakhadiran , bahkan sabotase . perusahaan di harapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan . karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi nya dalam bekerja tercapai .

2.2.Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya . Berikut ini adalah pengertian Kompensasi menurut para ahli :

Suparyadi (2015 : 271) “ Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial ” .

Hasibuan (2020 : 119) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis ” .

Wibowo (2016 : 271) “ Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya ”

Marwansyah (2016 : 269) “ Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan ” .

Kasmir (2015 : 233) “Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawannya , baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan” .

“ Competition is what employee receive in exchange of their work . Whether hourly wages or periodic salaries , the personnel salaries , the personnel department usually design and administers employee compensation “ (William B. Werther and Keith davis)

Dari berbagai pendapat para ahli di atas maka di dapatkan sintesis “ Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan yang berbentuk uang ,barang langsung atau tidak langsung baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan yang adil dan layak .”

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020 : 121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Menurut Kasmir (2015 , 236), Secara umum pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus di berikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja . dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya .

2. Memberikan rasa adil

Artinya pemberian kompensasi yang di lakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi di dasarkan kepada kinerjanya . penentuan kompensasi di lakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan .

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan . pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar .

4. Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak , maka akan mengurangi karyawan yang keluar . dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya .

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan . dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa di hargai atas segala jerih payahnya . Dengan di hargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan , dengan bekerja sebaik – baiknya atau dengan prestasi setinggi – tingginya , guna memajukan perusahaannya .

6. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan . Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan , maka akan menimbulkan tingkat turnover , maka ada posisi yang kosong dan harus segera di isi , nah untuk mengisi posisi inilah di perlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru . Lebih dari itu dengan keluarnya karyawan akan menimbulkan posisi kosong dalam jabatan tertentu sehingga akan mengganggu proses produksi , dan mengganggu hasil produksinya yang pada akhirnya pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat .

7. Memenuhi peraturan pemerintah.

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah , berarti ikut mendukung program pemerintah . Dengan mematuhi peraturan pemerintah , akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi .

8. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertengakaran antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan , dapat di minimalkan jika kompensasi di bayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku .

2.2.3. Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020 : 118) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan tidak langsung (indirect compensation):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

- b) Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a) Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi kesehatan dan program pensiun
- b) Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

2.2.4. Metode pembayaran

Pekerja dapat di bayar atas dasar waktu berapa lama mereka bekerja , hasil yang dapat mereka produksi , ketrampilan , pengetahuan dan kompetensi atau kombinasi di antara nya . Ivanchevich dalam Wibowo (2015 : 294) mengelompokan bagaimana cara pembayaran kepada pekerja sebagai berikut :

1. *Flat rates*

Dalam perusahaan atau organisasi di mana upah di tetapkan oleh kesepakatan kolektif , di bayar upah berdasar *flat rate* tunggal tanpa memandang senioritas atau kinerja . Namun demikian , menggunakan *flat rates* tidak berarti bahwa senioritas dan pengalaman tidak berbeda .

2. *Payment for time worked*

Mayoritas pekerja di bayar atas waktu bekerja dalam bentuk upah atau gaji . upah adalah bayaran di perhitungkan pada tarif per jam , sedangkan gaji di perhitungkan berdasar tarif bulanan atau tahunan .

3. *Variable pay*

Variable pay adalah setiap rencana kompensasi yang menekankan pada fokus bersama pada keberhasilan organisasi , peluang lebih besar untuk intensif pada kelompok non tradisional dan bekerja di luar sistem *base – pay incentive* .

4. *Ownership*

Kepemilikan pekerja atas saham di maksudkan untuk meningkatkan komitmen dana kinerja pekerja . Dalam kepemilikan saham pekerja , pekerja menerima saham dari perusahaan .

5. *People – based pay*

Desain kompensasi telah berubah untuk menghadapi tantangan lingkungan abad ke – 11 . pendekatan *job based* , berbasis pekerjaan

yang birokratik telah di gantikan *people based* , berbasis orang dalam mempertimbangkan bayaran .

6. *Executive pay*

Executive pay di dasarkan pada *pay of perforamnce* , di bayar berdasarkan kinerjanya . data *executive pay* untuk perusahaan besar dapat di ketahui antara lain The Wall Street Journal , The New York Times , dan Forbes .

2.2.5 Faktor mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016 : 85) Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat di tentukan begitu saja , tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan . Penetapan kompensasi yang hanya berdasar keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa di dasarkan pada perhitungan – perhitungan yang rasional dan bisa di pertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit di terapkan dalam jangka panjang . Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari :

1. Tingkat biaya hidup .

Perusahaan yang tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat di bayangkan , akan menimbulkan pergolakan dalam perusahaan , berkembangnya rasa tidak puas , atau pemogokan pekerja untuk kenaikan upah . Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan . Perusahaan harus mepertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang di berikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya .

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Jika tingkat kompensasi yang di berikan di perusahaan terlalu rendah dari yang di dapatkan oleh karyawan di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan , yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan . Jika tingkat kompensasi yang di berikan terlalu tinggi juga dapat berdampak buruk , karena seolah – olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat rata – rata kompensasi yang berlaku . Untuk mengantisipasi hal ini maka perusahaan harus melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang berlaku di sekitarnya , agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang di rugikan .

3. Tingkat kemampuan perusahaan .

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan . Perusahaan tidak mampu , tentu tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diinginkan para karyawan . Perusahaan yang bijak harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu . Jika karyawan bekerja dengan baik , maka kinerja perusahaan juga akan tinggi , sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan .

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab .
 Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan . Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar , tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula . Pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran , akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah .
5. Peraturan perundang – undangan yang berlaku .
 Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah , termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan . realitanya , banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan .
6. Peranan serikat buruh / serikat pekerja .
 Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting . Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan . Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya , bila keberadaan serikat pekerja itu benar – benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan .

2.2.6 Komponen Kompensasi

Jumlah kompensasi atau penggajian yang diterima seseorang sangat berbeda antara karyawan , hal ini tergantung dari banyaknya komponen yang ada di dalam slip gaji seseorang banyaknya jumlah item tergantung dari kebijakan masing – masing perusahaan . Berikut ini jumlah komponen penerimaan pendapatan seseorang atau penggajian dalam satu bulan Menurut Kamir (2018 : 245) :

1. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang di terima karyawan . penentuan besarnya gaji pokok di dasarkan kepada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk , artinya dengan jenjang pendidikan akan menentukan kepangkatan atau golongan seseorang , kemudian gaji pokok ini akan naik seiring dengan peningkatan kepangkatannya atau lamanya bekerja .

2. Konsumsi / makan

Uang konsumsi atau uang makan merupakan kompensasi yang di berikan untuk kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan . Tunjangan ini juga di berikan untuk anak dan istri yang menjadi tanggungan karyawan .

3. Transportasi

Tunjangan transportasi guna memperlancar karyawan datang ke kantor . Tunjangan transportasi dapat dalam bentuk uang atau dalam bentuk kendaraan (motor atau mobil) , bagi mereka yang memiliki jabatan tertentu tunjangan transportasi dapat di berikan dalam bentuk kendaraan .

4. Perumahan

Untuk pemberian tempat hunian atau perumahan dapat di berikan dalam bentuk pembelian rumah , di sewa atau di asrama . Besarnya tunjangan perumahan yang di terima tergantung dari golongan dan jabatan seseorang

5. Kesehatan

Merupakan tunjangan yang di berikan untuk melindungi karyawan dari sakit . Biasanya tunjangan kesehatan di berikan untuk seluruh keluarga yaitu istri dan beberapa orang anak . Besarnya tunjangan kesehatan tergantung dari golongan dan jabatan seseorang

6. Tunjangan jabatan

Tunjangan yang di berikan kepada seseorang yang memperoleh jabatan tertentu . Tunjangan ini di berikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang di embannya , artinya begitu karyawan tidak menduduki jabatan , maka tunjangan ini akan segera hilang .

7. Tunjangan kelangkaan

Merupakan tunjangan yang di berikan kepada seseorang karena keahlian khusus yang di miliki oleh seseorang dan sangat di butuhkan oleh perusahaan . Tunjangan ini biasanya di berikan sebagai penghargaan atas keahliannya dan untuk menjaga agar karyawan betah dan tidak pindah ke perusahaan lain .

8. Tunjangan kemahalan

Merupakan tunjangan yang di berikan karena kondisi suatu daerah yang biaya hidupnya lebih mahal di banding daerah lain . Tunjangan ini diberikan agar karyawan mau di pindahkan atau menempati pos di mana dia ditempatkan . Biasanya penempatan di wilayah yang tingkat inflasinya tinggi di bandingkan dengan daerah laninnya .

9. Tunjangan inflasi

Merupakan tunjangan yang di berikan ketika kenaikan harga terjadi dalam jangka waktu tertentu , artinya jika terjadi inflasi 2% per bulan , maka gaji naik perbulan . Namun kalau terjadi deplasi atau penurunan harga , maka tunjangan inflasi tidak di bayar atau bahkan gajinya juga di turunkan sesuai dengan tingkatan deplasi .

10. Tunjangan prestasi

Merupakan tunjangan yang di berikan karena karyawan memperoleh penghargaan tertentu . Biasanya prestasi dalam bentuk penghargaan yang di peroleh dari luar perusahaan atas jasa – jasa karyawan dalam bidang tertentu .

11. Bonus

Merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang di anggap baik , sehingga perlu di berikan penghargaan . Bonus juga di bayarkan karena kinerja perusahaan yang berhasil meningkatkan labanya .

12. Insentif

Merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan sesuatu pekerjaan . Besarnya insentif tergantung dari beban pekerjaan , jenis atau lokasi pekerjaannya . Insentif dapat di bayarkan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan .

13. Lembur

Merupakan tunjangan yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja atau jam yang telah di tetapkan . Lembur diberikan karena memang pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dan tidak dapat di tunda . Biasanya besarnya lembur di bayarkan dengan hitungan jam .

14. Tunjangan hari raya

Merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas jasa – jasa yang di berikannya selama bekerja .

15. Tunjangan hari raya

Merupakan tunjangan yang di berikan pada setiap hari besar keagamaan , misalnya : Idul Fitri , dan hari besar lainnya .

Besarnya tunjangan hari raya biasanya di tetapkan minimal 1 kali gaji karyawan sesuai fungsi dan jabatannya .

16. Tunjangan lainnya

Merupakan tunjangan yang di berikan untuk pekerjaan tertentu misalnya bagi mereka yang bekerja di laut ada tunjangan uang gelombang atau bagi mereka yang bekerja di hutan ada uang tunjangan nyamuk .

2.2.7 Indikator Kompensasi

Kompensasi meruapakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial yang di terima oleh orang – orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi . indikator kompensasi menurut Simamora (2020 : 445) :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja , semakin besar bayarannya) . 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 di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan organisasi . program insentif di sesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas , penjualan , keuntungan atau upaya pemangkasan .

3. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa , liburan yang di tanggung perusahaan , program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian .

4. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan , keanggotaan klub , tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang di peroleh karyawan . Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi , terutama bagi eksekutif yang di bayar mahal .

2.3. Produktivitas kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suatu organisasi di katakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya

terendah . produktivitas merupakan ukuran kinerja , termasuk efektivitas dan efisien . Berikut ini adalah pengertian Produktivitas kerja menurut para ahli : Mathis dalam Butar, (2015) “ Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut ”.

Marwansyah (2016) “ Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi ”.

Burhanuddin Yusuf (2016) “ Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja ”.

Nawawi dalam Marwansyah (2016) “ Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan ”.

Malayu Hasibuan dalam Hartatik (2018: 208) “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

“**Worker productivity** refers to the amount of output produced per work hour. In other words, the calculation is: $\text{Productivity} = \text{output} / \text{work hours}$. Output is generally measured in dollars, though, within a company, it might also be measured in terms of units of a specific item produced divided by the hours required to produce those specific units”

Dari pendapat menurut para ahli di atas di dapatkan sistesis sebagai berikut : “Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari hasil kongkrit (produk) yang di hasilkan oleh individu atau kelompok dengan mempertimbangkan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan dengan jumlah sumber daya yang di gunakan sebagai masukan dan dengan hitungan keluaran / jam kerja . ”

2.3.2. Aspek – aspek Produktivitas kerja

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus.

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu

pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2. Tugas pekerjaan yang menantang.

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

3. Kondisi fisik tempat bekerja.

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3. Pengukuran Produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang menjadi dasar tolok ukur produktivitas kerja adalah:

1. **Kuantitas kerja**, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **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.
3. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Menurut Isyandi (2004:163) Rumus produktivitas secara sistematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{out put yang di hasilkan}}{\text{input yang di gunakan}}$$

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{produktivitas dalam unit}}{\text{jumlah pegawai}}$$

2.3.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Ketrampilan (skills)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan (abilities)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

d. Sikap (attitude)

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. Perilaku (behaviors)

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

2.3.5 Indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2016 : 104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

2.4. Penelitian sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi, thesis, dan artikel ilmiah yang di publikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya:

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Ifkar	Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai pada PTPN IV (persero) kebun adolina	Kompensasi (X) Produktivitas kerja (Y)	Kompensasi : 1 Gaji 2 Insentif 3 Tunjangan Produktivitas karyawan : 1 Input atau masukan 2 Proses 3 Output 4 Outcomes	- Terdapat hubungan positif antara Kompensasi (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,481$. - Persamaan regresi antara X kompensasi dengan Variabel Y Produktivitas kerja pegawai memiliki kebermaknaan .	- ISSN : 1693-4806 - Volume : 17 januari 2011 - Jurnal MARKET Universitas Dian Nusantara
2	Reni saputri	Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Indonesia	Kompensasi (X) Produktivitas kerja (Y)	Kompensasi : 1 Tunjangan 2 Asuransi 3 Cuti Produktivitas : 1 Ketrampilan	Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Indonesia Pondasi Raya.	Skripsi Universitas Negeri Jakarta

		Pondasi Raya		<p>2Lingkungan kerja</p> <p>3Sikap</p> <p>4Teknologi</p> <p>5Target produksi</p> <p>6Kualitas</p>	<p>Persamaan regresi $\hat{Y} = 36,43 + 0,63X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu kompensasi (variabel X), maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja (variabel Y) sebesar 0,63 pada konstanta 36,43.</p>	
3	Adie Hasthina	<p>Hubungan antara keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT.X Samarinda</p>	<p>Keadilan Kompensasi (X1)</p> <p>Komitmen organisasi (X2)</p> <p>Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>- .Keadilan kompensasi :</p> <p>1.Adil</p> <p>2.Layak</p> <p>- .Komitmen organisasi :</p> <p>1.Komitmen efektif</p> <p>2.Komitmen Berkelanjutan</p> <p>3.Komitmen normatif</p> <p>- .Produktivitas kerja :</p> <p>1.Efektifitas kerja</p> <p>2.Efisiensi kerja</p> <p>3.Semangat kerja</p> <p>4.Disiplin kerja</p>	<p>- . terdapat hubungan yang sangat signifikan antara keadilan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. X Samarinda dengan R hitung $> R$ tabel = $0.325 > 0.250$ dan $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini bermakna bahwa, semakin tinggi keadilan kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.</p> <p>- . menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat</p>	<p>- .ISSN 2477-2674</p> <p>- .e-jurnal Universitas Mulawarman</p>

					<p>signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. X Samarinda dengan $R_{hitung} > R_{tabel} = 0.356 > 0.250$ dan $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini bermakna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.</p>	
4	Asep Ahmad Subagio	<p>Hubungan antara Kompensasi dan pengembangan dengan Produktivitas kerja penyuluhan pertanian pada dinas pertanian Kabupaten Bogor , Jawa Barat</p>	<p>Kompensasi (X1) Pengembangan (X2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>- .Kompensasi : 1.Sistem kompensasi 2.Besarnya gaji 3.Uang transport 4.Tingkat kesejahteraan 5.Insentif 6.Upah lembur 7.Gaji merit 8.Bonus - .Pengembangan :</p>	<p>1.Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja jika pengembangan konstan adalah positif dan kuat. Hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja adalah signifikan. 2. Hubungan antara pengembangan dan produktivitas kerja jika kompensasi</p>	<p>Jurnal online Politeknik Pembangunan Pertanian Bogor</p>

				<p>1.tujuan pengembangan</p> <p>2.Metode pengembangan</p> <p>3.Tingkat efisiensi</p> <p>4.Tingkat Pengetahuan</p> <p>5.Tingkat ketrampilan</p> <p>6.sikap</p> <p>7.Tingkat Pengawasan</p> <p>8.tingkat pengemabngan</p> <p>-.</p> <p>Produktivitas kerja ;</p> <p>1.Kesetiaan</p> <p>2.Ketaatan</p> <p>3.Kedisplina n</p> <p>4.Kesadaran dan tanggung jawab</p> <p>5.Hubungan dengan atasan</p> <p>6.Posisi kerja</p> <p>7.Sikap terhadap pemimpin</p> <p>8.Kerjasama</p>	<p>konstan adalah positif dan sangat kuat.</p> <p>Hubungan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah signifikan.</p> <p>3. Hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian adalah positif dan sangat kuat.</p> <p>Hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah signifikan.</p>	
5	Tarnu Ashidi q	Hubungan Pendidikan , Pelatihan , Motivasi , Kompensasi dengan Produktivitas kerja	Tingkat pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3)	- .Tingkat pendidikan : 1.pendidikan perencanaan 2.pendidikan KMP (Kursus	- .berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan , Pelatihan , Motivasi dan	Thesis Universitas Airlangga Surabaya

		pada karyawan BAPPEDA Kabupaten Madiun	Kompensasi (X4) Produktivitas Kerja (Y)	Manajemen Proyek) 3.pendidikan TMPP (Teknis Manajmen Perencanaan Pembangunan) 4.Pendidikan penyusunan APBD -. Pelatihan : 1.pelatihan dalam pengadaan pegawai (formasi) 2.pelatihan dalam perbendahraan 3.pelatihan AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Ppemerintah) 4.pelatihan adum dan mutasi atau rotasi kepegawaan -. Motivasi : 1.Motivasi secara langsung 2.Motivasi secara tidak langsung - .Kompensasi : 1. Upah pokok 2.Tunjangan	Kompensasi secara bersama – sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan poduktivitas kerja pada karyawan Bappeda Kabupaten Madiun , untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut di lakukan uji serentak (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F Hitung adalah 289 , 826 dengan probabilitas 0,000 . -. Nilai koefisien determinasi adjusted (R ²) sebesar 0,967 yang berarti 96,7 % . -. Keeratan hubungan variabel bebas X1 , X2 , X3 DAN X4 (Variabel Tingkat Pendidikan , Pleaihan , Motivasi dan Kompensasi) dengan variabel tidak bebas (Y) di tunjukan besarnya nilai koefisien	
--	--	--	--	--	--	--

				3.Tunjangan jabatan 4.Komisi / Bonus - .Produktivitas kerja : 1. ketepatan waktu 2.Akurasi Kesalahan 3.Kerapian dan Kesalahan 4.Keuuran dan Kesetiaan dalam pancasila	korelasi berganda (R) yaitu sebesar 0,983 . ini mengandung arti bahwa hubungan keempat variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat	
--	--	--	--	--	---	--

Tabel 2.1 . Penelitian Sebelumnya

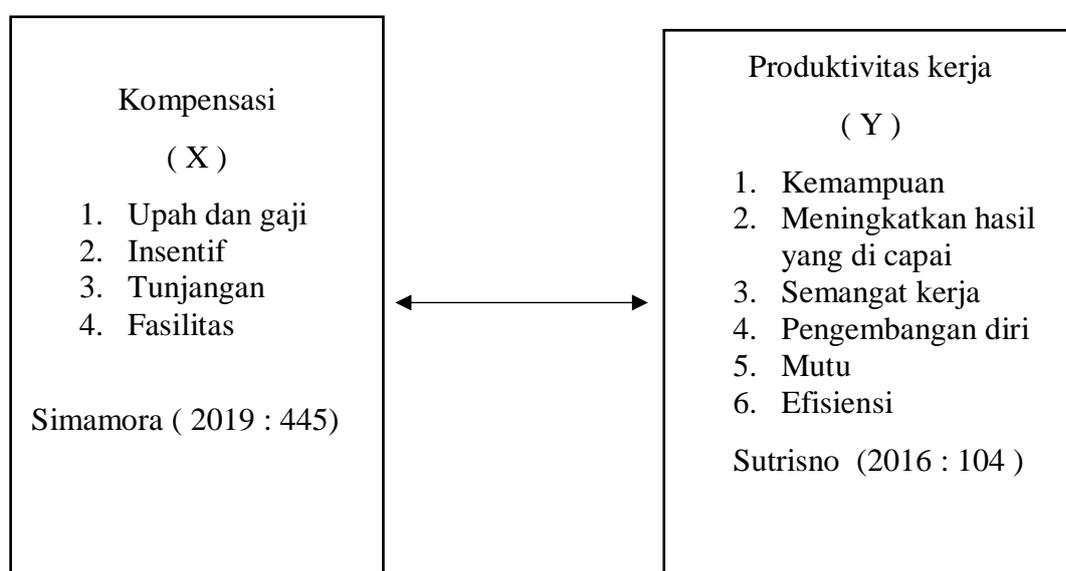
2.4.2. Kerangka Pemikiran

Keinginan setiap organisasi adalah mencapai tujuan dan sasaran yang di tetapkannya , pemberian kompensasi menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan dan sasaran itu karena pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan . kompensasi adalah balasan jasa yan layak dan adil yang diberikan ke pegawai atas jasauntuk mencapai tujuan organisasi . Produktivitas kerja memainkan peran penting dalam bagaimana bisnis berusahauntuk mencapai keinginan ini . Hal ini didukung oleh pendapat Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan

Produktivitas Kerja (2017 : 74) yang mengemukakan bahwa “ Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang di milki dapat di manfaatkan untuk meningkatkan produktivitas “ dan di dukung penelitian Reni Saputri (2018) yang melakukan penelitian tentang Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Pondasi Raya . Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja. Dari hasil observasi yang di lakukan peneliti pada CV.Warna Jaya , terdapat beberapa masalah , seperti :Pemberian upah CV.Warna Jaya kepada karyawan yang masih belum sesuai dengan upah

minimum kab.Sukabumi ; Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan seperti pada tahun 2017 ada pada angka 5,667 % , pada tahun 2018 ada pada angka 5 % dan pada tahun 2019 ada pada angka 4,1667% ;Tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan;Menurunnya hasil produksi dari tahun 2017 hingga tahun 2019 .

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Produktivitas kerja)



Gambar 2.1
Kontelasi Penelitian

2.5.Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat di nyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Penelitian yang merupakan hipotesis adalah penelitian yang

menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran , maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis , bahwa :

Hipotesis :

- Di duga ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Verifikatif dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara Kompensasi sebagai variabel independen dengan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen pada CV. Warna Jaya .

3.2. Objek , Unit Analisis , dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek penelitian

-Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kompensasi sebagai variabel independen (X) dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y) pada CV. Warna Jaya .

3.2.2. Unit analisis

- Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisa berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada CV. Warna Jaya yang berjumlah 30 karyawan

3.2.3. Lokasi penelitian

- Lokasi penelitian ini di lakukan di CV. Warna Jaya yang beralamatkan di Kampung Pamuruyan , Desa Pamuruyan , Kecamatan Cibadak , Kabupaten Sukabumi .

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif . Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder . Isjanto

(2010 , 33) mendefinisikan bahwa “ data sekunder sebagai data yang telah di kumpulkan pihak lain , bukan oleh periset sendiri , untuk tujuan lain . sedangkan data primer adalah data asli yang di kumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus “

3.4.Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasioanalisis Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Ukuran
1	Kompensasi Simamora (2019 : 445)	• Upah dan Gaji	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Kecukupan gaji • Kesesuaian gaji dengan prestasi kerja • Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan • Kesesuaian gaji dengan UMR Kab. Sukabumi
		• Insentif		<ul style="list-style-type: none"> • Kecukupan uang lembur • Kesesuaian uang lembur dengan jumlah jam di luar jam kerja
		• Tunjangan		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian thr dengan ketentuan undang – undang • Mendapatkan BPJS sesuai dengan ketentuan undang – undang
		• Fasilitas		<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan fasilitas berupa pemberian tempat hunian secara adil . • Mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan atau jabatan seseorang
2	Produktivitas kerja Sutrisno (2016 : 104)	• Kemampuan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian menyelesaikan tugas yang diemban secara profesional • Memiliki ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan .

		<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan hasil yang di capai 		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil yang di capai pegawai dengan target perusahaan • Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja 		<ul style="list-style-type: none"> • Merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan • Tidak pernah merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan diri 		<ul style="list-style-type: none"> • Menganggap tantangan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan • Selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan
		<ul style="list-style-type: none"> • Mutu 		<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan • Selalu memperhatikan mutu dari hasil kerja yang di lakukan
		<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi 		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut secepatnya

3.5. Metode Penarikan Sample

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel Non Probability . Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017, 84) adalah sebagai berikut : "Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel." teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari CV. Warna Jaya yaitu 30 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih telah di kumpulkan melalui Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian merupakan jenis data Primer dan data Sekunder .

- a. Teknik pengumpulan untuk data primer dengan penelitian lapangan melalui :
 1. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga di ketahui aspek – aspek tertentu dari topik yang di amati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian .
 2. Kuesioner

Cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang di ajukan kepada karyawan CV . Warna Jaya selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang akan di teliti.
- b. Teknik pengumpulan untuk data Sekunder melalui data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada CV. Warna Jaya

3.7. Metode pengolahan / Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan Kompensasi dengan Produktivitas kerja maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kompensasi dan Produktivitas Kerja pada CV. Warna Jaya Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

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

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya

STS	TS	R	S	SS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan biasanya menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif . Menurut Sugiyono (2015:207), teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan caramendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini data akan ditampilkan dalam bentuk persentase angka. Untuk memperoleh frekuensi relatif/angka persenan maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sudijono, 2012:43):

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Jumlah frekuensi/banyaknya individu

P = Angka persentase

Setelah angka persentase didapatkan, selanjutnya angka tersebut di klasifikasikan kategorinya menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Menentukan Skor Tertinggi dan Skor Terendah

$$\text{Skor Tertinggi} = \frac{\text{bobot nilai terbesar}}{\text{bobot nilai terbesar}} \times 100 \%$$

$$\text{Skor Terendah} = \frac{\text{bobot nilai terendah}}{\text{bobot nilai terbesar}} \times 100 \%$$

Keterangan:

Bobot nilai terbesar = 5

Bobot nilai terendah = 1

b. Menentukan Rentang Skor

Rentang Skor = skor tertinggi – skor terendah

Keterangan:

Skor tertinggi = 100%

Skor terendah = 25 %

c. Menentukan Interval Nilai

$$\text{Interval Nilai} = \frac{\text{rentang skor}}{\text{banyak klasifikasi}} \times 100 \%$$

Keterangan :

Rentang skor = 75 %

Banyak klasifikasi = 5

Berdasarkan rumus diatas maka akan diperoleh kategori berdasarkan persentase sebagai berikut:

No	Interval skor (%)	Kategori
1	81 – 100	Sangat baik
2	66 – 80	Baik
3	56 – 65	Cukup
4	41 – 55	Kurang
5	25 – 40	Tidak baik

(Sudijono , 2012 : 43)

3.7.3. Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Kompensasi variabel X dengan Produktivitas kerja variabel Y Produktivitas kerja dengan menggunakan Rank Spearman, menurut (Sugiyono. 2014, 217) persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Xi = Kompensasi

Yi = Produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan r , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interval Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2014, 217)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015) , Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Kompensasi dengan Variabel dependen Produktivitas Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi

3.7.5 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas di lakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi , suatu variabel independen dan variabel dependden ataupun kedua nya mempunyai distribusi normal atau tidak normal . Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan . Pada uji normalitas data dapat di lakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data memilki distribusi normal , sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilaisignifikan di bawah 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal .

3.7.5 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 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 dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan :

- r = Koefisin validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

(Sugiyono 2014 , 217)

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 10$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$.

3.7.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014, 365) digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{n}{(n - 1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

n = Jumlah Item

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

S_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel

2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

(Sugiyono ,2016)

3.7.8 Uji Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd= Koefisien determinasi

r²= Koefisien korelasi

Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- 0 : Tidak ada Korelasi
- 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
- 0,50 : Korelasi moderat
- 0,51 s.d.0,99 : Korelasi kuat
- 1,00 : Korelasi sempurna Pengaruh Professional

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mepedulikan apakah variabel

tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R2. Model adjusted R2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

3.7.9 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja

n = jumlah responden

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho : $r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja .
- Ha : $r > 0$, artinya ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja .
- Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

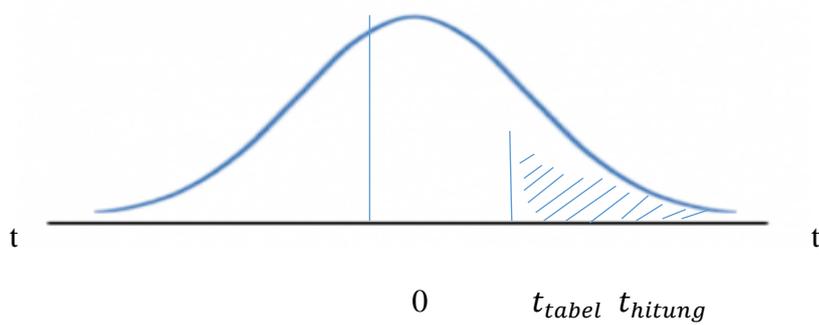
Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut (Sugiyono. 2016 , 165) :

Daerah Penerimaan Ho



Daerah Penerimaan Ha





Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Gambaran Umum

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Warna Jaya . CV ini terletak di Kampung Pmuruyan , Desa Pamuruyan , Kecamatan Cibadak , Kabupaten Sukabumi . CV. Warna Jaya merupakan sebuah pabrik yang mengolah sagu dari sagu setengah jadi hingga sagu tersebut siap di pasarkan . Mulai dari sagu baru datang di CV ini (masih dalam kondisi kotor) sehingga harus melalui beberapa proses kembali , Sagu yang baru datang di cuci kembali hingga bersih setelah sagu tersebut di cuci pada tahap ini di kerjakan oleh pria . Tahap selanjut nya Sagu di jemur di bawah terik matahari hingga sagu tersebut benar – benar kering karena jika sagu tersebut tidak benar – benar kering maka ke depan nya sagu tersebut akan cepat rusak , biasanya penjemuran sagu memakan waktu 1 – 2 hari jika panas matahari mendukung , namun apabila musim hujan tiba penjemuran sagu ini bisa sampai 4 – 5 hari sampai sagu tersebut benar – benar kering dan pada tahap ini di kerjakan oleh pria .

Setelah sagu ini di jemur dan di pastikan benar- benar kering maka tahapan berikut nya adalah pengemasan sagu . dan pada tahapan ini di kerjakan oleh wanita , pada saat pengemasan ini terbagi menjadi 2 kelompok yang pertama yaitu kelompok pekerja yang memasukan dan menimbang sagu ke dalam kemasan nya dan kelompok yang kedua merekatkan / menutup kemasan sagu lalu di pack secara rapi . lalu tahap berikut nya adalah sagu yang sudah di pack secara rapi ini di bawa ke gudang penyimpanan hingga sagu tersebut siap di angkut dan di jual ke toko- toko sembako di daerah Sukabumi , Bogor hingga ke Padang .

CV. Warna Jaya ini memiliki 30 orang karyawan dengan 1 orang Mandor yang bertanggung jawab atas segala macam pekerjaan mulai dari datang sagu mentahan , pengirisan sagu hingga mengelola keuangan perusahaan ini dan di bantu oleh 1 orang asisten Mandor yang bertugas untuk membantu mandor untuk menyelesaikan tugas – tugas nya .

4.1.2 Karakteristik Responden

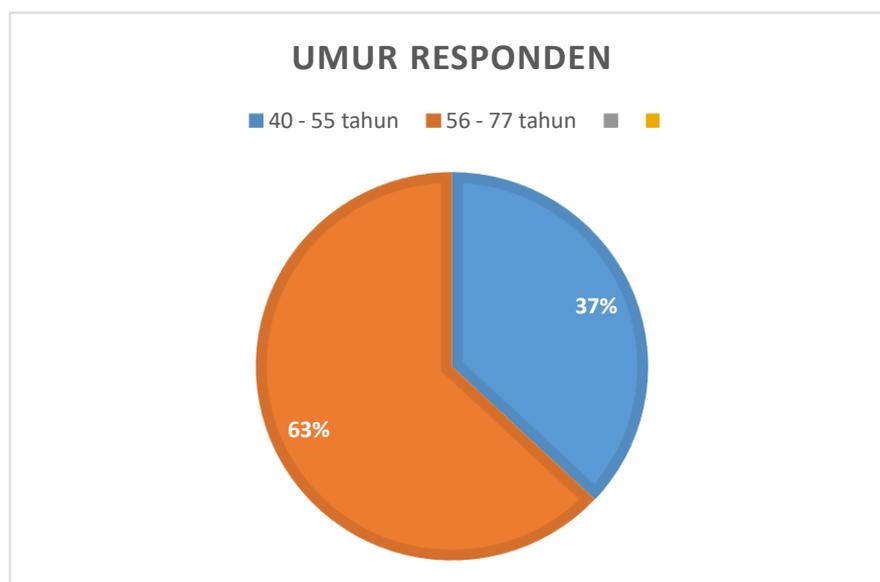
Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan pada CV. Warna Jaya pada tahun 2021 sebanyak 30 responden , dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Distribusi Umur Responden

Berdasarkan penelitian di peroleh data distribusi responden menurut umur dapat di lihat pada (Tabel 4.1)

Tabel 4.1 : Distribusi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	40 – 55 tahun	11	37 %
2	55 – 70 tahun	19	63 %
	Jumlah	30	100%



Gambar 4.1 Presentase umur Responden

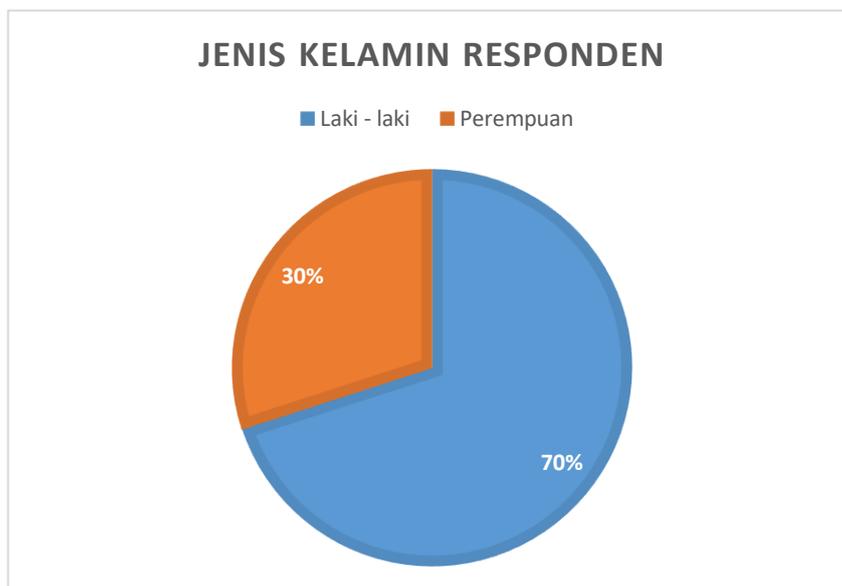
Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.1 di ketahui bahwa jumlah responden berdasarkan umur , responden yang ber umur 40 – 55 tahun sebanyak 11 responden (37 %) dan responden yang berumur 55 – 70 tahun sebanyak 19 responden (63 %).

2. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian di peroleh data distribusi responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada (Tabel 4.2)

Tabel 4.2 : Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	21	70 %
2	Perempuan	9	30%
	Jumlah	30	100 %



Gambar 4.2 Presentase Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 4.2 di ketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin , responden yang berjenis kelamin Laki – laki sebnyak 21 responden (70 %) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 responden (30 %).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan jumlah sampel 20 orang dan menggunakan Metode Person Product Moment kemudian untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% dan $df (n - 2)$ di bandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,444.

- Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

Pada Variabel Kompensasi (X) uji validitas di lakukan dengan menggunakan 4 indikator yang di jabarkan melalui item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 . berdasarkan perhitungan tersebut (Lampiran 7) hasil Uji Validitas pada variabel Kompensasi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 .Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

No item	r tabel	r hitung	Ketentuan	Keterangan

1	Upah & Gaji			
•	0,632	0,881	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,804	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,757	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,647	r tabel > r hitung	Valid
2	Insentif			
•	0,632	0,679	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,784	r tabel > r hitung	Valid
3	Tunjangan			
•	0,632	0,647	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,786	r tabel > r hitung	Valid
4	Fasilitas			
•	0,632	0,707	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,679	r tabel > r hitung	Valid

Sumber : Data di olah tahun 2021 (SPSS 23)

Berdasarkan Uji Validitas yang di lakukan pada variabel kompensasi dengan nilai pembanding r tabel yaitu 0,632 dari 10 item pertanyaan pada kuesioner di ketahui bahwa seluruh item pada variabel kompensasi Valid .

- Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja

Pada variabel Produktivitas Kerja (Y) uji validitas dilakukan dengan menggunakan 6 indikator yang di jabarkan melalui item – item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 . Berdasarkan perhitungan tersebut (Lampiran 8) hasil Uji Validitas pada Produktivitas kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 . Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja

No item	r tabel	r hitung	Ketentuan	Keterangan
1	Kemampuan			
•	0,632	0,829	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,681	r tabel > r hitung	Valid
2	Meningkatkan Hasil Yang Di Capai			
•	0,632	0,737	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,726	r tabel > r hitung	Valid
3	Semangat Kerja			
•	0,632	0,870	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,853	r tabel > r hitung	Valid
4	Pengembangan Diri			
•	0,632	0,829	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,681	r tabel > r hitung	Valid
5	Mutu			
•	0,632	0,725	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,869	r tabel > r hitung	Valid
6	Efisiensi			
•	0,632	0,878	r tabel > r hitung	Valid
•	0,632	0,794	r tabel > r hitung	Valid

Sumber : Data di olah 2021 (SPSS 23)

Berdasarkan uji validitas yang di lakukan pada variabel Produktivitas kerja dengan nilai pembanding r tabel 0,632 dari 12 item pertanyaan pada kuesioner di ketahui bahwa seluruh item pada variabel Produktivitas kerja Valid .

4.2.2 Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Dari hasil perhitungan program SPSS 23 (Lampiran 7)dapat diketahui nilai *alpha crounbach's* yaitu sebesar 0,902 yang artinya item – item pernyataan mengenai variabel kompensasi pada kuesioner sangat reliabel sehingga keusioner dapat di sebarakan kepada 10 orang karyawan .

- Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	12

Dari hasil perhitungan program SPSS 23 (Lampiran 8) dapat diketahui nilai *alpha crounbach's* yaitu sebesar 0,945 yang artinya item – item pertanyaan mengenai produktivitas kerja pada kuesioner sangat reliabel sehingga kuesioner dapat di sebarakan kepada 10 orang karyawan

4.2.3 Uji Normalitas

Pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18721612
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,094
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang di lakukan menggunakan SPSS 23 (Lampiran 6) di ketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ berdistribusi normal maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal .

4.2.4 Analisis deskriptif hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya

Analisis deskriptif ini merupakan analisis variabel kompensasi dan produktivitas kerja , dimana untuk melakukan analisi akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada masing – masing pertanyaan di setiap variabel terdapat 22 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Kompensasi dan 12 pertanyaan untuk variabel Produktivitas kerja , dengan sampel sebanyak 30 orang . pada analisis deskriptif ini terdapat 5 alternatif jawaban yang masing – masing memiliki nilai , diantaranya adalah sangat setuju (SS) bernilai 1 , setuju (SS) bernilai 2 , cukup setuju (CS) bernilai 3 , tidak setuju (TS) bernilai 4 dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 5 . Adapun data untuk membuat tabel tersebut yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner menggunakan data software SPSS versi 23.0 (Lampiran 3) dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih

jawaban yang tersedia . Pada bagian ini akan di jelaskan mengenai hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV . Warna Jaya .

4.2.4.1 Kompensasi pada CV. Warna Jaya

Berikut merupakan hasil tanggapan karyawan CV . Warna Jaya mengenai variabel Kompensasi yang di peroleh dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 30 responden .

1. Upah dan gaji
 - a. Kecukupan gaji

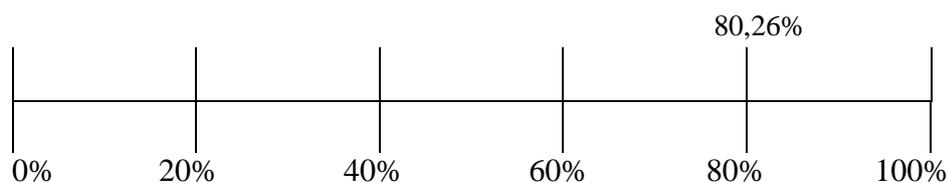
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Kecukupan Gaji

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	18	90	60%
2	Tidak Setuju	4	8	32	27%
3	Cukup Setuju	3	4	12	13%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	122	100%
Total tanggapan responden			80,26%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pada pernyataan pertama variabel kompensasi adalah Upah yang saudara terima setiap minggu nya dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari dengan jawaban yang di peroleh untuk pertanyaan ini antara lain 60% sangat tidak setuju , 27% tidak setuju , 13% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV . Warna Jaya tidak setuju terhadap upah yang di terima setiap minggu dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari .

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{152} \times 100 = 80,26\% \end{aligned}$$



b. Kesesuaian dengan umr kab. Sukabumi

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai UMR Kab . Sukabumi

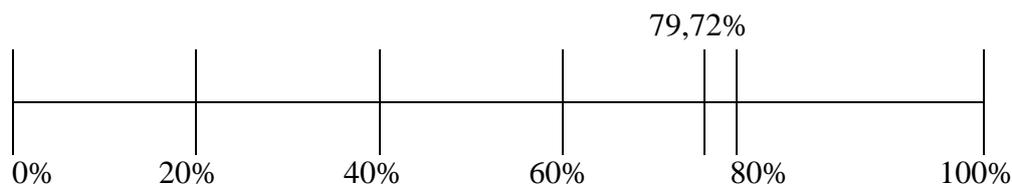
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	14	70	47 %
2	Tidak Setuju	4	16	64	53 %
3	Cukup Setuju	3	0	0	0 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	118	100 %
Total tanggapan responden			79,72%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kedua , Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan UMR Kab. Sukabumi dengan jawaban yang di peroleh untuk pertanyaan ini antara lain 47% sangat tidak setuju dan 53% tidak setuju Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya sangat tidak setuju terhadap upah yang di terima sesuai dengan prestasi kerja .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{118}{148} \times 100 = 79,72 \%$$



c. Gaji dengan tanggung jawab pekerjaan

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji dengan Tanggung Jawab Pekerjaan

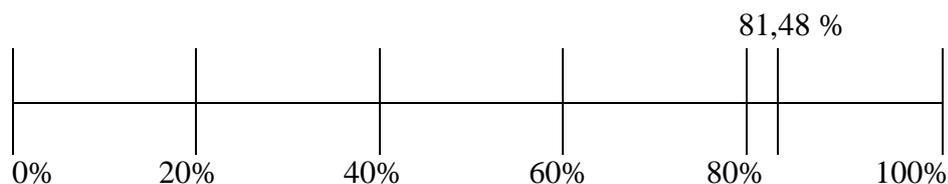
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53%
2	Tidak Setuju	4	10	40	33%
3	Cukup Setuju	3	4	12	13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	132	100%
Total tanggapan responden			81,48 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan ketiga , Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saudara dengan jawaban yang di peroleh untuk pertanyaan ini di antara lain 53% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju dan 13 % cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya sangat tidak setuju terhadap upah yang di terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48 \%$$



d. Kesesuaian gaji dengan prestasi kerja

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji dengan Prestasi Kerja

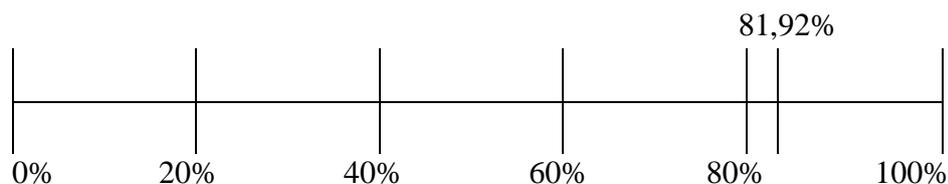
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	18	90	60%
2	Tidak Setuju	4	10	40	33%
3	Cukup Setuju	3	2	6	7%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	136	100%
Total tanggapan responden			81,92 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan keempat , Upah yang saudara terima sesuai dengan prestasi kerja dengan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 60 % sangat tidak setuju , 33% tidak setuju dan 7% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna jaya sangat tidak setuju terhadap Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan UMR Kab. Sukabumi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{166} \times 100 = 81,92 \%$$



2. Insentif
 - a. Kecukupan uang lembur

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Kecukupan Uang lembur

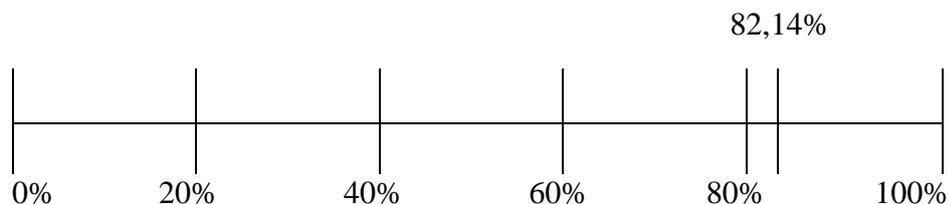
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	22	110	73%
2	Tidak Setuju	4	4	16	13%
3	Cukup Setuju	3	4	12	13%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	138	100%
Total tanggapan responden			82,14 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kelima , Uang lembur yang saudara terima dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan ini antara lain 73% sangat tidak setuju , 13% tidak setuju dan 13% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Uang lembur yang mereka terima karena uang lembur tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari mereka .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{168} \times 100 = 82,14 \%$$



b. Kesesuaian uang lembur dengan jumlah jam di luar jam kerja

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Uang Lembur dengan Jumlah Jam Kerja

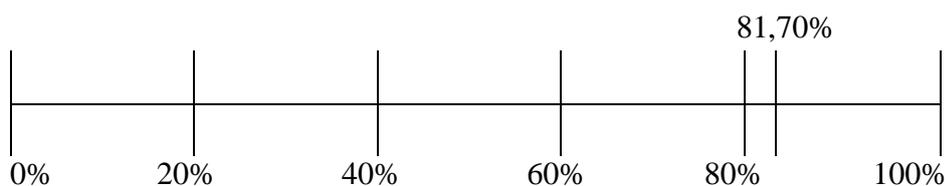
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53%
2	Tidak Setuju	4	12	48	40%
3	Cukup Setuju	3	2	6	7%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	134	100%
Total tanggapan responden			81,70%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan keenam , Uang lembur yang saudara terima sudah sesuai dengan jumlah jam di luar jam kerja dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan di antara lain 53% sangat tidak setuju , 40% tidak setuju , 7% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Uang lembur yang saudara terima sudah sesuai dengan jumlah jam di luar jam kerja.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{134}{164} \times 100 = 81,70 \%$$



3. Tunjangan

a. Kesesuaian thr dengan ketentuan undang – undang

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Thr dengan UU

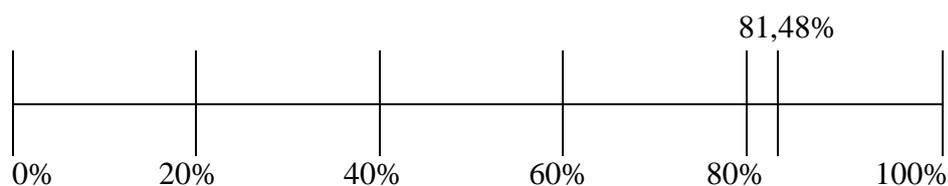
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	85	53%
2	Tidak Setuju	4	10	44	33%
3	Cukup Setuju	3	4	6	13%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	132	100%
Total tanggapan responden			81,48%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan ketujuh , Tunjangan hari raya yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan di antara lain 53% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju , 13% cukup setuju. Dari jawaban ini maka di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Tunjangan hari raya yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48\%$$



- b. Mendapatkan bpjs sesuai dengan ketentuan undang – undang

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai BPJS

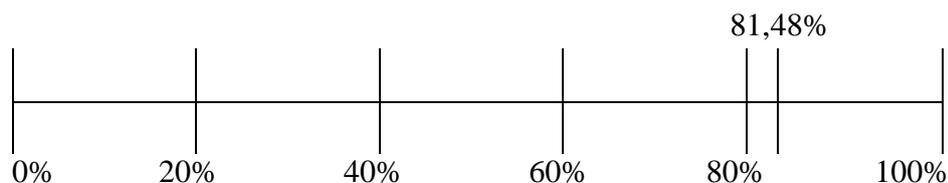
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53%
2	Tidak Setuju	4	10	40	33%
3	Cukup Setuju	3	4	12	13%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	132	100%
Total tanggapan responden			81,48%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kedelapan , Tunjangan kesehatan (BPJS) yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undangan – undang dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan di antara lain 53% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju , 13% cukup setuju . Dari jawaban ini maka di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Tunjangan kesehatan (BPJS) yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undangan – undang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48 \%$$



4. Fasilitas

a. Mendapatkan fasilitas berupa pemberian tempat hunian secara adil

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Hunian

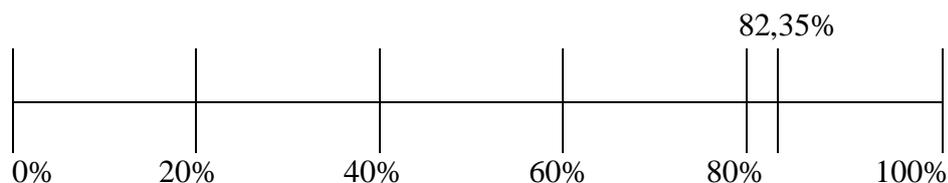
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	22	110	73%
2	Tidak Setuju	4	6	24	20%
3	Cukup Setuju	3	2	6	7%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	140	100%
Total tanggapan responden			82,35%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kesembilan , Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan di antara lain 73% sangat tidak setuju , 20% tidak setuju dan 7% cukup setuju . Dari jawaban ini maka di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{137}{167} \times 100 = 82,35 \%$$



- b. Mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan atau jabatan seseorang

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Transportasi

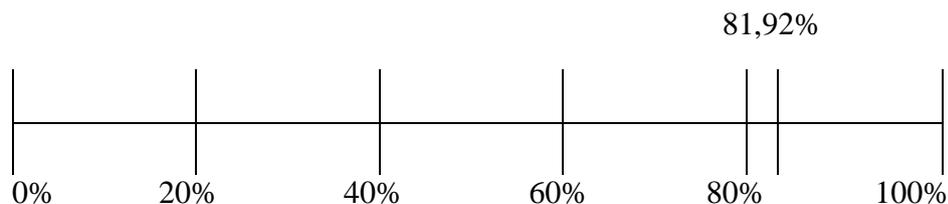
No	Keterangan	skor	Jumlah	Total Skor	presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	18	90	60%
2	Tidak Setuju	4	10	40	33%
3	Cukup Setuju	3	2	6	7%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	136	100%
Total tanggapan responden			81,92%		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kesepuluh , Saudara mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan jabatan dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan di antara lain 60% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju , 7% cukup setuju. Dari jawaban ini maka di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan jabatan .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{166} \times 100 = 81,92 \%$$



Tabel 4.15.Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kompensasi

No	Pernyataan	Skor total	Tanggapan	Rata – rata perindikator
1	Upah dan gaji			
	a. Upah yang saudara terima setiap minggu nya dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari	122	80,26 %	80,84 %
	b. Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan UMR Kab. Sukabumi	118	79,72 %	
	c. Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saudara	132	81,48 %	
	d. Upah yang saudara terima sesuai dengan prestasi kerja	136	81,92%	
2	Insentif			
	a. Uang lembur yang saudara terima dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari	138	82,14 %	81,92 %
	b. Uang lembur yang saudara terima sudah sesuai dengan jumlah jam di luar jam kerja	134	81,70%	
3	Tunjangan			
	a. Tunjangan hari raya yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang	132	81,48 %	81,48%
	b. Tunjangan kesehatan (BPJS) yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undangan – undang	132	81,48 %	
4	Fasilitas			
	a. Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil	140	82,35 %	82,13 %
	b. Saudara mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan jabatan	136	81,92 %	
Rata – rata total tanggapan responden		81,59 %		

Sumber : Data di olah tahun 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan CV. Warna Jaya mengenai kompensasi (Lampiran 4) yakni sebesar 81,59 % dan termasuk pada interval (81% - 100%) , sehingga dapat di simpulkan bahwa pemberian kompensasi pada CV.Warna Jaya sangat baik . Tanggapan kompensasi yang memiliki tertinggi berada pada indikator fasilitas dengan rata – rata perindikator 82,13% yaitu Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil dengan nilai rata- rata 82,35% artinya CV. Warna Jaya mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil. Sedangkan nilai terendah ada pada indikator upah dan gaji dengan rata – rata perindikator 80,48% yaitu upah yang saudara terima sudah sesuai dengan UMR Kab. Sukabumi dengan nilai rata – rata 79,72% yang artinya karyawan merasa pemberian upah CV.Warna Jaya kepada mereka belum sesuai dengan Upah minimum yang telah di tetapkan oleh Kab .Sukabumi .

Tabel 4.16. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

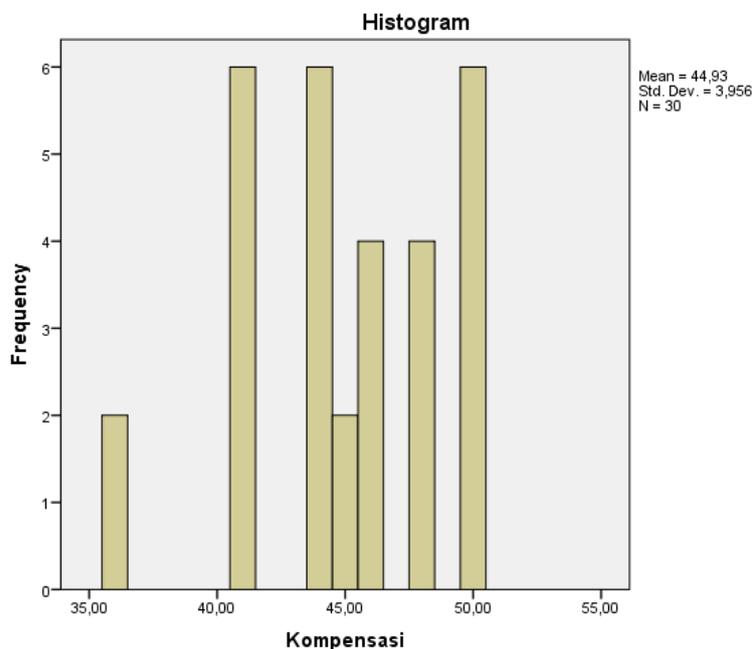
Kompensasi

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44,9333
Std. Error of Mean		,72228
Median		45,0000
Mode		41,00 ^a
Std. Deviation		3,95608
Variance		15,651
Range		14,00
Minimum		36,00
Maximum		50,00
Sum		1348,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Program SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata rata nilai empirik kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab dengan rata – rata 44,93 dengan range 14 dan skor total 1.348 .



Gambar 4.3 Histogram Kompensasi

Hasil pengelolaan data di atas menunjukkan bahwa rata – rata nilai empirik kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab dengan rata – rata 44,93 dengan range 14 dan total skor 1.348 . Untuk mengetahui kompensasi pada CV. Warna Jaya , rata – rata nilai empirik di dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor rata – rata teoritik} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata – rata empirik 44,93 dan nilai rata – rata teoritik 30 , nilai rata – rata empirik lebih besar dari pada skor rata – rata teoritik , sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi pada CV Warna Jaya relatif baik .

4.2.4.2 Produktivitas Kerja pada CV. Warna Jaya

Berikut merupakan hasil tanggapan karyawan CV . Warna Jaya mengenai variabel Produktivitas Kerja yang di peroleh dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 30 responden .

1. Kemampuan
 - a. Kesesuaian menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional

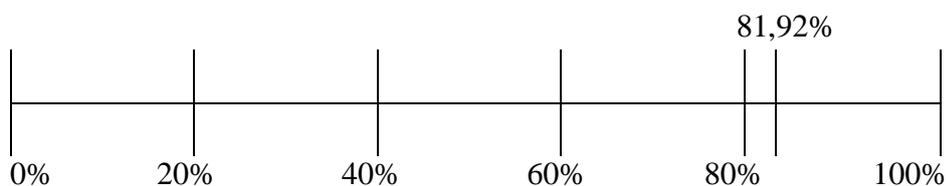
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang di emban

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	20	100	67 %
2	Tidak Setuju	4	6	24	20 %
3	Cukup Setuju	3	4	12	13 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	136	100 %
Total tanggapan responden			81,92 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pada pernyataan pertama variabel produktivitas kerja adalah Saudara selalu berusaha menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan ini antara lain 60% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju , 7% cukup setuju. Dari jawaban ini maka di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan bahwa sangat tidak setuju terhadap Saudara selalu berusaha dapat menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{166} \times 100 = 81,92\% \end{aligned}$$



- b. Keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

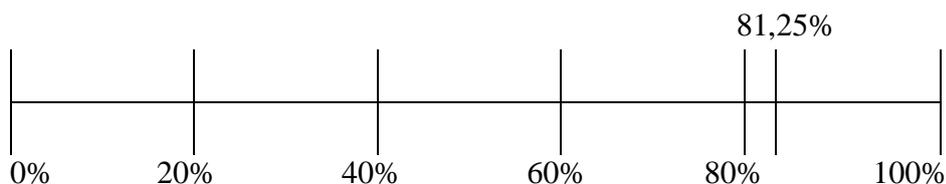
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53 %
2	Tidak Setuju	4	8	32	27 %
3	Cukup Setuju	3	6	18	20 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	130	100 %
Total tanggapan responden			81,25 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kedua , Saudara memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saudara dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan ini antara lain 53% sangat tidak setuju , 27% tidak setuju , 20% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saudara.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{160} \times 100 = 81,25\%$$



2. Meningkatkan hasil yang di capai
 - a. Hasil pekerjaan sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Target Perusahaan

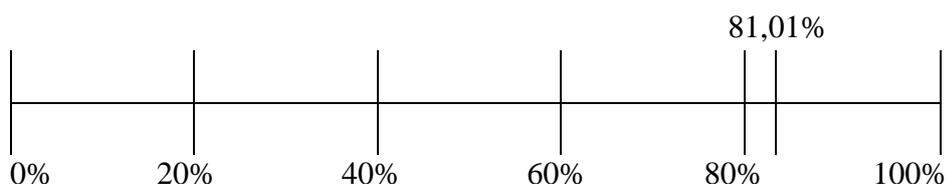
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	12	60	40 %
2	Tidak Setuju	4	14	56	47 %
3	Cukup Setuju	3	4	12	13 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	128	100 %
Total tanggapan responden			81,01 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan ketiga , Jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara kerjakan sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan dengan jawaban yang di peroleh untuk pernyataan ini antara lain 40% sangat tidak setuju , 47% tidak setuju , 13% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara kerjakan sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{158} \times 100 = 81,01 \%$$



b. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

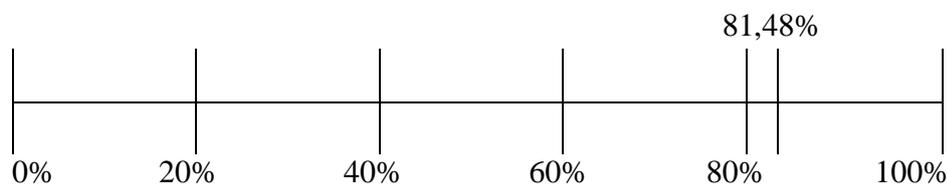
Tabel 4. 20. Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu & Kesempurnaan Hasil Kerja

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53 %
2	Tidak Setuju	4	10	40	33 %
3	Cukup Setuju	3	4	12	13 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	132	100 %
Total tanggapan responden			81,48 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan keempat , Saudara berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dengan jawaban yang di peroleh antara lain 53% sangat tidak setuju , 33% tidak setuju , 13% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48\% \end{aligned}$$



3. Semangat Kerja

- a. Merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan

Tabel 4. 21. Tanggapan Responden Mengenai Bangga dengan Pekerjaan

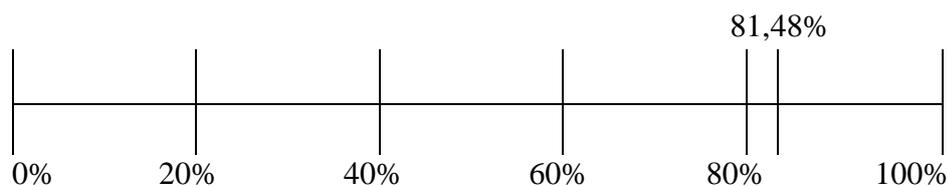
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	18	90	60%
2	Tidak Setuju	4	6	24	20%
3	Cukup Setuju	3	6	18	20%
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	132	100 %
Total tanggapan responden			81,48 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kelima , Saudara merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada saudara dengan jawaban yang di peroleh antara lain 60% Sangat tidak setuju, 20% tidak setuju , 20% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada saudara.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48\%$$



b. Merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang di emban

Tabel 4.22. Tanggapan Reponden Mengenai Jenuh dan Lelah Bekerja

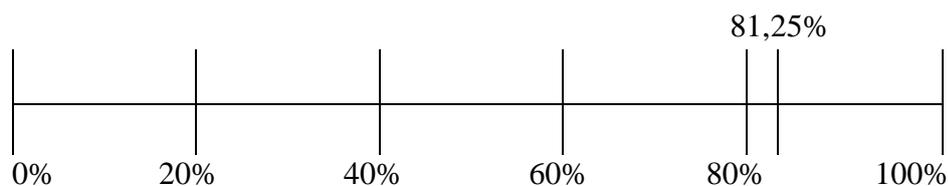
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53 %
2	Tidak Setuju	4	8	32	27 %
3	Cukup Setuju	3	6	18	20 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	130	100 %
Total tanggapan responden			81,25 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan keenam , Saudara tidak pernah merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang saudara emban dengan jawaban yang di peroleh antara lain 53% sangat tidak setuju , 27% tidak setuju dan 20% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara tidak pernah merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang saudara emban .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{160} \times 100 = 81,25\%$$



4. Pengembangan diri
 - a. Tantangan sebagai cara meningkatkan kemampuan

Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Kemampuan

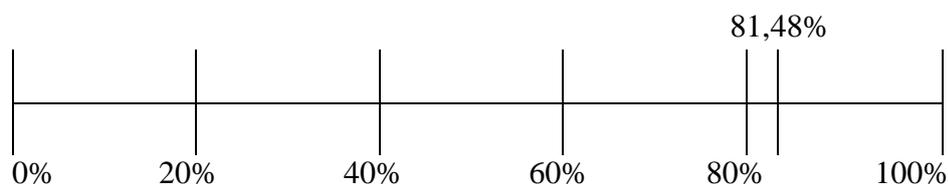
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	18	90	60 %
2	Tidak Setuju	4	6	24	20 %
3	Cukup Setuju	3	6	18	20 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	132	100 %
Total tanggapan responden			81,48 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan ketujuh , Saudara menganggap tantangan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan dengan jawaban yang diperoleh antara lain 60% sangat tidak setuju , 20% tidak setuju , 20% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara menganggap tantangan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{162} \times 100 = 81,48\%$$



- b. Memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan

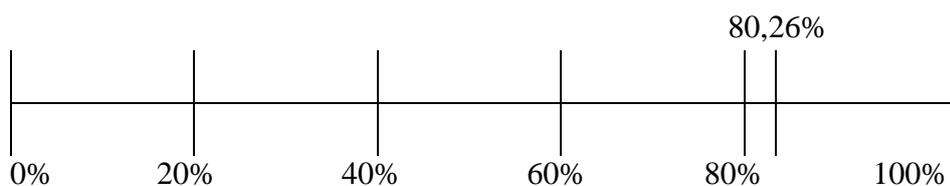
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	12	60	40 %
2	Tidak Setuju	4	8	32	27 %
3	Cukup Setuju	3	10	30	33 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	122	100 %
Total tanggapan responden			80,26 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kedelapan , Saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saudara lakukan dalam melaksanakan pekerjaan dengan jawaban yang di peroleh antara lain 40% sangat tidak setuju , 27% tidak setuju , 33% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya menyatakan sangat tidak setuju terhadap Saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saudara lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{152} \times 100 = 80,26\%$$



5. Mutu

- a. Kualitas kerja memenuhi standar yang telah di tetapkan

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Memenuhi Standar

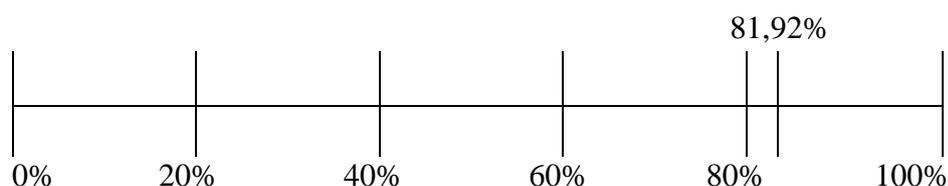
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	20	100	67 %
2	Tidak Setuju	4	6	24	20 %
3	Cukup Setuju	3	4	12	13 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	136	100 %
Total tanggapan responden			81,92 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kesembilan , Kualitas dari hasil kerja yang saudara kerjakan selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan dengan jawaban yang di peroleh antara lain 67% sangat tidak setuju , 20% tidak setuju , 13% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya sangat tidak setuju terhadap Kualitas dari hasil kerja yang saudara kerjakan selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{166} \times 100 = 81,92\%$$



- b. Memperhatikan hasil kerja terbaik yang saudara berikan

Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan hasil kerja

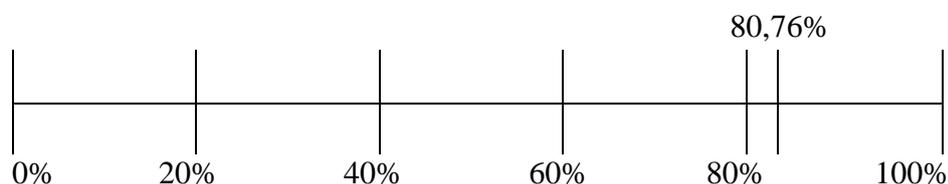
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	12	60	40 %
2	Tidak Setuju	4	12	48	40 %
3	Cukup Setuju	3	6	18	20 %
4	Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			30	126	100 %
Total tanggapan responden			80,76 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kesepuluh , Saudara selalu memperhatikan hasil kerja terbaik yang saudara berikan dengan jawaban yang di peroleh antara lain 40% sangat tidak setuju , 40% tidak setuju , 20% cukup setuju . Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan pada CV.Warna Jaya sangat tidak setuju terhadap Saudara selalu memperhatikan hasil kerja terbaik yang saudara berikan .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{156} \times 100 = 80,76\%$$



6. Efisiensi

a. Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

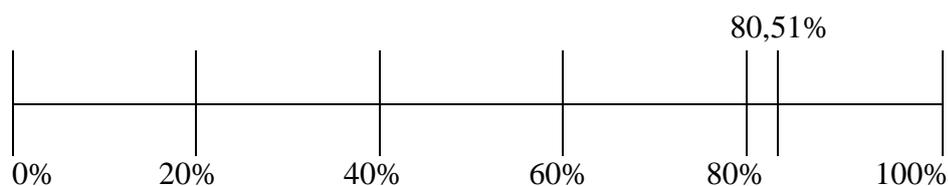
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	14	70	47 %
2	Tidak Setuju	4	6	24	20 %
3	Cukup Setuju	3	10	30	33%
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	124	100 %
Total tanggapan responden			80,51 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan Kesebelas , Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan jawaban yang di peroleh antara lain 47% sangat tidak setuju , 20% tidak setuju , 33% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya cukup setuju terhadap Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{154} \times 100 = 80,51\%$$



b. Saudara melaksanakan pekerjaan dengan segera

Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai melaksanakan pekerjaan dengan segera

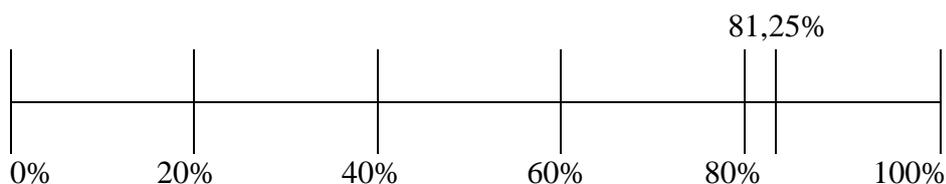
No	Keterangan	Skor	Jumlah	Total Skor	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	16	80	53 %
2	Tidak Setuju	4	8	32	40 %
3	Cukup Setuju	3	6	18	10 %
4	Setuju	2	0	0	0 %
5	Sangat Setuju	1	0	0	0 %
Jumlah			30	130	100 %
Total tanggapan responden			81,25 %		

Sumber : Data Kuesioner , di olah tahun 2021

Pernyataan kedua belas , Saudara akan melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak di tuntutan secepatnya dengan jawaban yang di peroleh antara lain 53% sangat tidak setuju , 27% tidak setuju , 20% cukup setuju. Dari jawaban ini maka dapat di simpulkan secara umum responden yaitu karyawan pada CV. Warna Jaya sangat tidak setuju terhadap saudara akan melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak di tuntutan secepatnya .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{160} \times 100 = 81,25\%$$



Tabel 4.29. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Skor total	Tanggapan	Rata – rata perindikator
1	Kemampuan			
	a. Saudara selalu berusaha menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional	136	81,92 %	81,58 %
	b. Saudara memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saudara	130	81,25 %	
2	Meningkatkan hasil yang ingin di capai			
	a. Jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara kerjakan sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan	128	81,01 %	81,24 %
	b. Saudara berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	132	81,48 %	
3	Semangat Kerja			
	a. Saudara merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada saudara	132	81,48 %	81,36 %
	b. Saudara tidak merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang saudara emban	130	81,25 %	
4	Pengembangan Diri			
	a. Saudara menganggap tantangan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan	132	81,48 %	80,87 %

	b. Saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saudara lakukan	122	80,26 %	
5	Mutu			
	a. Kualitas dari hasil kerja yang saudara kerjakan selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan	136	81,92 %	81,34 %
	b. Saudara selalu memperhatikan hasil kerja terbaik yang saudara berikan	126	80,76 %	
6	Efisiensi			
	a. Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	124	80,51 %	80,88 %
	b. Saudara akan melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut secepatnya	130	81,25 %	
Rata – rata total tanggapan responden		81,21%		

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan CV. Warna Jaya mengenai produktivitas kerja yakni sebesar 81,26% dan termasuk pada interval (81% - 100%) , sehingga dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja pada CV.Warna Jaya sangat baik . Tanggapan produktivitas kerja yang memiliki tertinggi berada pada indikator kemampuan dengan rata – rata perindikator 81,64% yaitu Saudara dapat menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional dengan nilai rata- rata 81,92% artinya karyawan pada CV. Warna Jaya bekerja secara profesional . Sedangkan nilai terendah ada pada indikator pengembangan diri dengan rata – rata perindikator 80,87% yaitu saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saudara lakukan dengan nilai rata – rata 80,26% .

Tabel 4.30. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

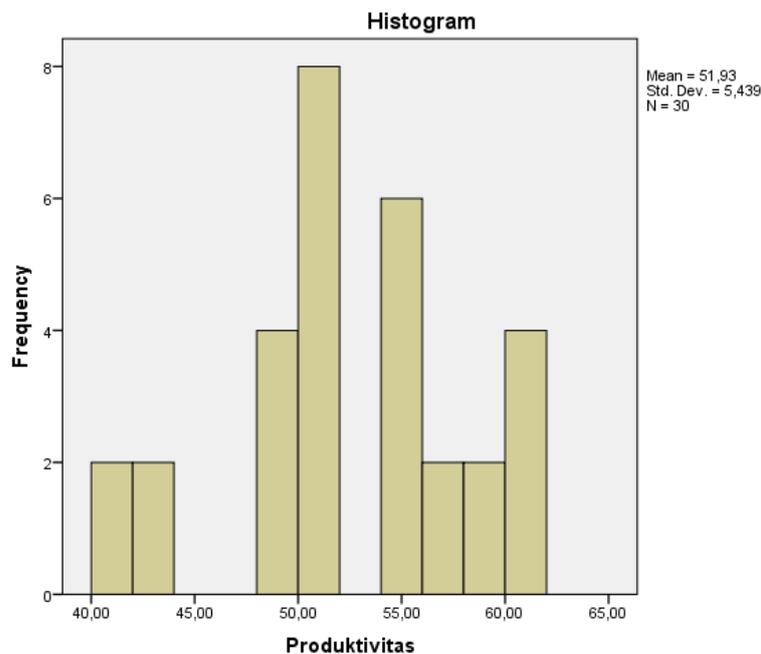
Statistics

Produktivitas

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		51,9333
Std. Error of Mean		,99300
Median		51,0000
Mode		54,00
Std. Deviation		5,43890
Variance		29,582
Range		19,00
Minimum		41,00
Maximum		60,00
Sum		1558,00

Sumber : Program SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata rata nilai empirik produktivitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab dengan rata – rata 51,93 dengan range 19 dan skor total 1.558 .



Gambar 4.4 Histogram Produktivitas Kerja

Hasil pengelolaan data di atas yang di uji melalui SPSS 23 (Lampiran 5) menunjukkan bahwa rata – rata nilai empirik kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab dengan rata – rata 51,93 dengan range 19 dan total skor 1.558 . Untuk mengetahui produktivitas kerja pada CV.Warna Jaya , rata – rata nilai empirik di bandingkan dengan rata – rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor rata – rata teoritik} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

(Azwar , 2013)

Berdasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata – rata empirik 51,93 dan nilai rata – rata teoritik 36 , nilai rata – rata empirik lebih kecil dari pada skor rata – rata teoritik , sehingga dapat di simpulkan bahwa Produktivitas kerja pada CV Warna Jaya relatif baik .

4.2.5 Analisis Linier Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan secara simultan anatara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) . Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 23 yang digunakan sebagai alat analisis maka berikut merupakan hasil regresi linier yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.31 . Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,664	6,537		,102	,920
	Kompensasi	1,141	,145	,830	7,872	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : SPSS 23 , Data dioleh 2021

Berdasarkan hasil uji regresi inier sederhana di atas menunjukkan bahwa kompensasi 1,141 bahwa jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja .

4.2.6 Analisis Koefisien korelasi

Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya , teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi rank spreman , uji determinasi (kd) dan uji koefisien korelasi dengan jumlah responden 30 karyawan .

4.2.6.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi rank spearman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya dengan ,menggunakan *software* SPSS 23 (Lampiran 6) yaitu sebagai berikut :

Correlations				
			Kompensasi	Produktivitas
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,783**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Produktivitas	Correlation Coefficient	,783**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	30	30

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

Sumber : SPSS 23 , Data diolah 2021

Dari hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,783 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya .

Tabel 4.32. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	
0,20 – 0,399	
0,40 – 0,599	
0,60 – 0,799	0,783
0,80 – 1,00	

4.2.6.2 Uji Determinasi

Dari perhitungan analisis korelasi rank sperman di peroleh nilai korelasi $r = 0,783$, untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi di lakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,783^2 \times 100\% \\
 &= 61,3 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% hal ini menunjukkan bahwa

kompensasi memberikan kontribusi sebanyak 61,3% sedangkan 38,7% di pengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar kompensasi .

4.2.6.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat di terima atau di tolak dan apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja , maka di lakukan uji hipotesis koefisien korelasi .

1. Uji Hipotesis Statistik

-. $H_0 : r < 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja

-. $H_a : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja

2. Menentukan t_{hitung}

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

$$t_h = 0,783 \frac{\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,783^2}}$$

$$t_h = 0,783 \frac{5,29}{0,62}$$

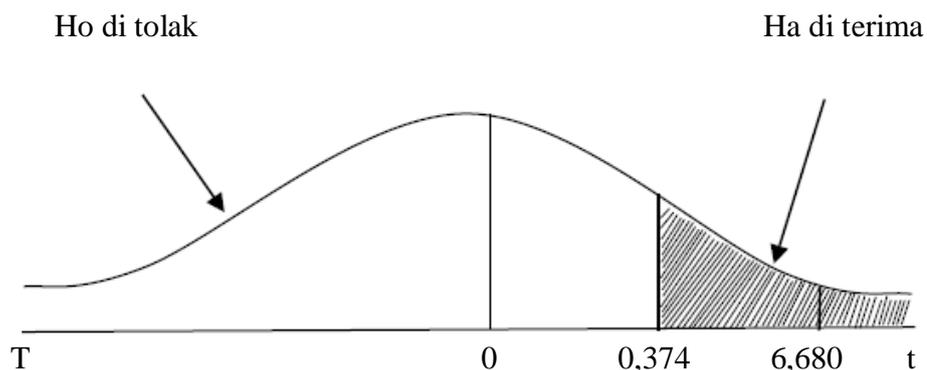
$$t_h = 6,680$$

3. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} di peroleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $30 - 2 = 28$, maka di peroleh 0,374 . Dapat di lihat nilai $t_{hitung} : 6,680$ dan nilai $t_{tabel} : 0,374$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H_0 di tolak dan H_a di terima .

Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 4.5 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan

Kompensasi terdiri dari 4 indikator yaitu : Upah dan gaji , Insentif , Tunjangan , Fasilitas . Dari tanggapan reponden yaitu 30 orang karyawan CV. Warna Jaya mengenai kompensasi rata – rata di peroleh nilai 81,59% , Fasilitas merupakan salah satu indikator yang memiliki nilai tertinggi 82,13% , dengan pernyataan Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil dengan nilai 82,35% .sedangkan indikator dengan rata- rata memiliki nilai terendah indikator upah dan gaji dengan rata – rata yang di peroleh 80,84% , dengan pernyataan upah yang saudara terima sudah sesuai dengan umr Kab . Sukabumi dengan nilai 79,72% .

Pada indikator upah dan gaji di dapatkan rata- rata tanggapan 80,84% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan Upah yang saudara terima sesuai dengan prestasi kerja yang memiliki nilai 81,92% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan upah yang saudara terima sudah sesuai dengan umr kab. Sukabumi dengan nilai 79,72% artinya karyawan pada CV. Warna Jaya ini belum menerima upah yang sesuai dengan umr yang sudah di tetapkan oleh kab . Sukabumi .

Pada indikator insentif di dapatkan rata – rata tanggapan 81,92% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan uang lembur yang saudara terima dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari yang memiliki nilai 82,14% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan uang lembur yang saudara terima sudah sesuai dengan jumlah jam di luar jam kerja dengan nilai 81,70% artinya karyawan pada CV. Warna Jaya ini mengharapkan pemberian uang lembur sesuai dengan jam (lama lembur) yang mereka kerjakan .

Pada indikator tunjangan di dapatkan rata – rata tanggapan 81,48% , dengan nilai yang sama pada kedua pernyataannya , pada pernyataan tunjangan kesehatan (BPJS) yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang yang memiliki nilai 81,48% , sedangkan pada pernyataan Tunjangan Hari Raya yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang yang memiliki nilai 81,48% .

Pada indikator fasilitas di dapatkan rata – rata tanggapan 82,13% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil yang memiliki nilai 82,35% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan saudara mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan jabatan yang memiliki nilai 81,92% .

Secara keseluruhan pada variabel kompensasi skor rata – rata empirik (*employee engagement*) lebih besar dari pada skor teoritik ($44,93 > 30$) , sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi pada CV. Warna Jaya relatif baik .

Pada variabel Produktivitas Kerja terdiri dari Kemampuan , Meningkatkan hasil yang di capai , Semangat kerja , Pengembangan diri , Mutu , Efisiensi . dari hasil tanggapan yang di kumpulkan maka di peroleh nilai rata- rata skor total 81,21% , dimana Kemampuan menjadi indikator dengan rata – rata skor tertinggi dengan nilai 81,58% yaitu pada saudara selalu berusaha menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional, sedangkan pengembangan diri menjadi indikator rata – rata skor terendah dengan nilai 80,87 % yaitu pada pernyataan saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saudara lakukan .

Pada indikator kemampuan di dapat rata – rata tanggapan 81,58% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara dapat menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional yang memiliki nilai 81,92% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan saudara memiliki ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saudara yang memiliki nilai 81,25% , yang artinya karyawan pada CV. Warna Jaya ini masih kurang memiliki ketrampilan dalam bekerja nya .

Pada indikator meningkatkan hasil yang di capai di dapat rata – rata tanggapan 81,24% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang memiliki nilai 81,48% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara kerjakan sudah memenuhi target yang di inginkan perusahaan yang memiliki nilai 81,01% , yang artinya karyawan pada CV. Warna Jaya ini belum bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan .

Pada indikator semangat kerja di dapat rata – rata tanggapan 81,36% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada saudara yang memiliki nilai 81,48% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan Saudara tidak pernah merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang di emban yang memiliki nilai 81,25% , yang artinya karyawan pada CV. Warna Jaya ini merasa jenuh dan lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja nya .

Pada indikator pengembangan diri di dapat rata- rata tangggapan 80,87% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara menganggap tantangan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan yang memiliki nilai 81,48% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan

yang pernah saudara lakukan yang memiliki nilai 80,26% , yang artinya karyawan pada CV. Warna Jaya masih belum memiliki rasa untuk memperbaiki kesalahan yang lalu .

Pada indikator mutu di dapat rata – rata tanggapan 81,34% , dengan nilai tertinggi 81,92% pada kualitas dari hasil kerja yang saudara kerjakan selalu memenuhi standara yang telah di tetapkan sedangkan nilai terendah 80,76% pada pernyataan saudara selalu memperhatikan hasil kerja terbaik yang saudara berikan ,yang artinya karyawan pada CV . Warna Jaya ini selalu berusaha memperhatikan hasil kerja nya kerja yang telah di tetapkan .

Pada indikator efisisensi di dapat rata – rata tanggapan 80,88% , dengan nilai tertinggi pada pernyataan saudara akan melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak di tuntutan secepatnya yang memiliki nilai 81,25% , sedangkan nilai terendah pada pernyataan saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan nilai 80,51% , artinya karyawan pada CV . Warna Jaya masih belum menyelesaikan pekerjaan nya dengan tepat waktu / sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan oleh pihak CV . Warna Jaya.

Secara keseluruhan pada variabel kompensasi skor rata – rata empirik (*employee engagement*) lebih besar dari pada skor teoritik ($30,83 < 36$) , sehingga dapat di simpulkan bahwa Produktivitas Kerja pada CV. Warna Jaya relatif baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan deskripsi hasil penelitian mengenai Kompensasi dengan Produktivitas Kerja di CV. Warna Jaya serta hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

- Berdasarkan perhitungan korelasi antara Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan di peroleh nilai koefisien sebesar 0,783 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan dan kontribusi pengaruh variabel Kompensasi dengan variabel Produktivitas kerja adalah sebesar 61,3 % sedangkan sisanya 38,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Berdasarkan tanggapan responden mengenai pemberian Kompensasi pada CV. Warna Jaya di peroleh nilai rata – rata 81,59 % , hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan dalam keadaan baik , nilai rata – rata tertinggi ada pada indikator fasilitas dimana fasilitas yang diberikan oleh CV . Warna Jaya sudah di rasa adil dengan nilai rata – rata 82,13, sedangkan untuk nilai rata – rata terendah ada pada indikator upah dan gaji dimana pemberian gaji yang karyawan terima belum sesuai dengan UMR Kab . Sukabumi dengan nilai rata – rata 80,84 , untuk indikator Insentif di dapatkan nilai rata – rata perindikator sebesar 81,92 dan untuk indikator Tunjangan di dapatkan nilai rata – rata per indikator sebesar 81,84% .
- Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja di peroleh nilai rata – rata 81,21% , hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada CV . Warna Jaya dalam keadaan baik . Nilai rata – rata tertinggi ada pada indikator Kemampuan dengan nilai rata – rata perindikatornya sebesar 81,58% sedangkan untuk nilai rata – rata terendah ada pada indikator Pengembangan diri dengan nilai rata – rata perindikator sebesar 80,87% , untuk indikator Meningkatkan hasil yang ingin di capai mendapatkan nilai rata – rata perindikator sebesar 81,24% , untuk indikator Semangat kerja mendapatkan nilai rata – rata perindikator sebesar 81,36% , untuk indikator Mutu mendapatkan nilai rata – rata perindikator sebesar 81,34% dan untuk indikator Efisiensi mendapatkan nilai rata – rata perindikator sebesar 80,88% .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di kemukakan di atas , maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV . Warna Jaya , antara lain :

- Sebaiknya CV. Warna Jaya lebih meningkatkan dan memperhatikan kompensasi yang akan di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan . berdasarkan hasil analisis data yang telah di lakukan oleh penulis , kompensasi dengan indikator upah dan gaji memiliki hasil yang terendah yaitu 80,84%
- CV. Warna Jaya juga perlu mempertahankan indikator dan sub indikator yang mempunyai presentase tertinggi seperti indikator kemampuan dengan nilai presentase sebesar 81,58%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta : Graha Ilmu
- Efendi ,S. dan Tukiran (2015) *Metode Penelitian Survei* .Edisi revisi 2012 .
Jakarta : LP3ES
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*
23 .Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas
Diponegoro.
- Hamali , Y . (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta :
CAPS (Center for Academic Publisihing Service)
- Hasibuan , M . (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi . Jakarta :
Penerbit PT Bumi Aksara
- Isyandi, B, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*.
Pekanbaru : Unri Press
- Jurdi , F . (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia , starteji pengelolaan SDM*
berkualitas dan berdaya saing . Malang : Intrans Publishing
- Kasmir (2018) *Manajemen SumberDaya Manusia* . Depok : Rajawali Pers , 6
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung :
CV Alfabeta.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Gramedia
Pustaka Utama.
- Sedarmayanti (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung :
Penerbit CV . Mandar Maju
- Simamora , H . (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke III .Yogyakarta
:Penerbit STIE YKPN , 445
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian , Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D* . Bandung :
penerbit Alfabeta
- “_____” . (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*
dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutrisno,Edy (2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Werther Jr., William B. And Keith Davis (1982) *Personel Management and Human Resource* . Mc. Graw-Hill : Kogakusa
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja* .Edisi kelima . Depok : Rajawali Pers
- Yoder , Dale (1981) . *Personel Management and Industrial Relation* , Sixth Edition
New Delhi : Prentice Hall of India
- Yusuf , Burhanuddin (2016).. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Artikel dari media Online

- Anzarullah , Arief (2013) . Resume Kompensasi SDM [online]
Tersedia di : <https://www.slideshare.net/ariefanzarullah1/resume-kompensasi> [di akses pada tanggal 21 Juli 2020]
- Hastina , Adie (2018) Hubungan anantara keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT.X Samarinda .Tersedia di : [https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/01/JURNAL%20ADIE%20HASTHINA%20\(01-18-18-12-00-24\).pdf](https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/01/JURNAL%20ADIE%20HASTHINA%20(01-18-18-12-00-24).pdf) [di akses pada tanggal 5 Desember 2020]
- Kartikasari , Sukma (2019) Hubungan Pendidikan , Pelatihan , Motivasi , Kompensasi dengan Produktivitas kerja pada karyawan BAPPEDA Kabupaten Madiun [online]
tersedia di : <http://repository.unair.ac.id/82827/> [di akses pada tanggal 5 Desember 2020]
- Kho , Budi (2019) Pengertian Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia [online] tersedia di : <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kompensasi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/> [di akses pada tanggal 20 Juli 2020]
- Kho , Budi (2019) . Pengertian Produktivitas (Productivity) dan Faktor-faktor yang

mempengaruhi Produktivitas. [online] .tersedia di: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-produktivitas-productivity-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas/> [di akses pada tanggal 20 Juli 2020]

Riadi , Muchlisin (2012) . Pengertian dan Tujuan Kompensasi [online] tersedia di :<https://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html> [di akses pada tanggal 20 Juli 2020]

Saputri , Reni (2016) . *HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI PT.INDONESIA PONDASI RAYA*. [online]. Tersedia di : <http://repository.fe.unj.ac.id/943/> [di akses pada tanggal 20 November 2020]

Subagyo , Asep (2020) Hubungan antara Kompensasi dan pengembangan dengan Produktivitas kerja penyuluhan pertanian pada dinas pertanian Kabupaten Bogor , Jawa Barat .[online] Vol 15, No 1. Tersedia di : <https://jurnal.polbangtan-bogor.ac.id/index.php/jpp/article/download/.../194> [di akses pada tanggal : 5 Desember 2020]

Woods , Carol . Worker Productivity : Definition and Statistic [online] tersedia di : <https://study.com/academy/lesson/worker-productivity-definition-statistics-quiz.html> [di akses pada tanggal : 27 November 2020]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widia Apriliani
Alamat : Perum Setia Budi Permai , blok B.6 , Desa Bangbayang ,
Kecamatan Cicurug , Kabupaten Sukabumi , Jawa Barat .
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi , 05 April 1998
Umur : 23 tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SD Mardi Yuana Cibadak
- SMP : SMP Mardi Yuana Cibadak
- SMA : SMAN 1 Parungkuda
- Perguruan Tinggi : Univeristas Pakuan

Bogor , 03 / 07 / 2021

Peneliti

(Widia Apriliani)

KUESIONER

Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karayawan pada CV . Warna
Jaya

Saya Widia Apriliani , dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan (Bogor) sedang mengadakan penelitian tentang hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Warna Jaya . bersama ini saya mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi daftar kuisisioner yang di berikan . Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini . Atas bantuan dan perhatian saudara/i , saya ucapkan Terima kasih .

Petunjuk pengisian :

- **Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar**
- **Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda**
- **Setiap responden di harapkan hanya memilih 1 jawaban**

Keterangan Skor Penilaian :

SS : Sangat Setuju
 ST : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas pribadi Responden :

- a. Usia
 40 – 55 tahun

55 – 70 tahun

b. Jenis Kelamin

Laki – laki

Perempuan

KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	ST	CS	TS	STS
Gaji dan Upah						
1	Upah yang saudara terima setiap minggu nya dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari					
2	Upah yang saudara terima sesuai dengan prestasi kerja					
3	Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saudara					
4	Upah yang saudara terima sudah sesuai dengan UMR Kab. Sukabumi					
Insentif						
5	Uang lembur yang saudara terima dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari					
6	Uang lembur yang saudara terima sudah sesuai dengan jumlah jam di luar jam kerja					
Tunjangan						
7	Tunjangan hari raya yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang					
8	Tunjangan kesehatan (BPJS) yang saudara terima sudah sesuai dengan ketentuan yang di atur oleh undang – undang					
Fasilitas						
9	Saudara mendapatkan fasilitas berupa tempat hunian secara adil					
10	Saudara mendapatkan fasilitas transportasi sesuai dengan golongan jabatan					

PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	ST	CS	TS	STS
----	------------	----	----	----	----	-----

Kemampuan					
1	Saudara dapat menyelesaikan tugas yang di emban secara profesional				
2	Saudara memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan saudara				
Meningkatkan hasil yang di capai					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara kerjakan sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan				
4	Saudara berusaha menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				
Semangat kerja					
5	Saudara merasa bangga dengan pekerjaan yang di berikan kepada saudara				
6	Terkadang saudara merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaan yang saudara emban				
Pengembangan diri					
7	Saudara selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri				
8	Saudara selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
Mutu					
9	Mutu dari hasil kerja yang saudara kerjakan selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan				
10	Saudara selalu memiliki rasa ingin terus memperbaiki mutu dari yang telah lalu				
Efisiensi					
11	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
12	Saudara menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien				

LAMPIRAN

Lampiran 1

Koding Kuesioner Kompensasi

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	3	3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5
5	4	4	5	4	3	5	5	5	4
5	4	3	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4

4	5	4	5	5	5	5	5	3	3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5
5	4	4	5	4	3	5	5	5	4
5	4	3	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 2

Koding Kuesioner Produktivitas Kerja

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4
5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4
5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4
5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4
5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5

3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4
5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3
4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4
5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

- Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

- Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	12

Lampiran 4

Analisis Deskriptif (Kompensasi)

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	8	26,7	26,7	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	53,3	53,3	53,3
Sangat tidak Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	10	33,3	33,3	46,7
Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Tidak Setuju	10	33,3	33,3	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Tidak Setuju	4	13,3	13,3	26,7
	Sangat Tidak Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Tidak setuju	12	40,0	40,0	46,7
	Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Tidak Setuju	10	33,3	33,3	46,7
	Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Tidak Setuju	10	33,3	33,3	46,7
	Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

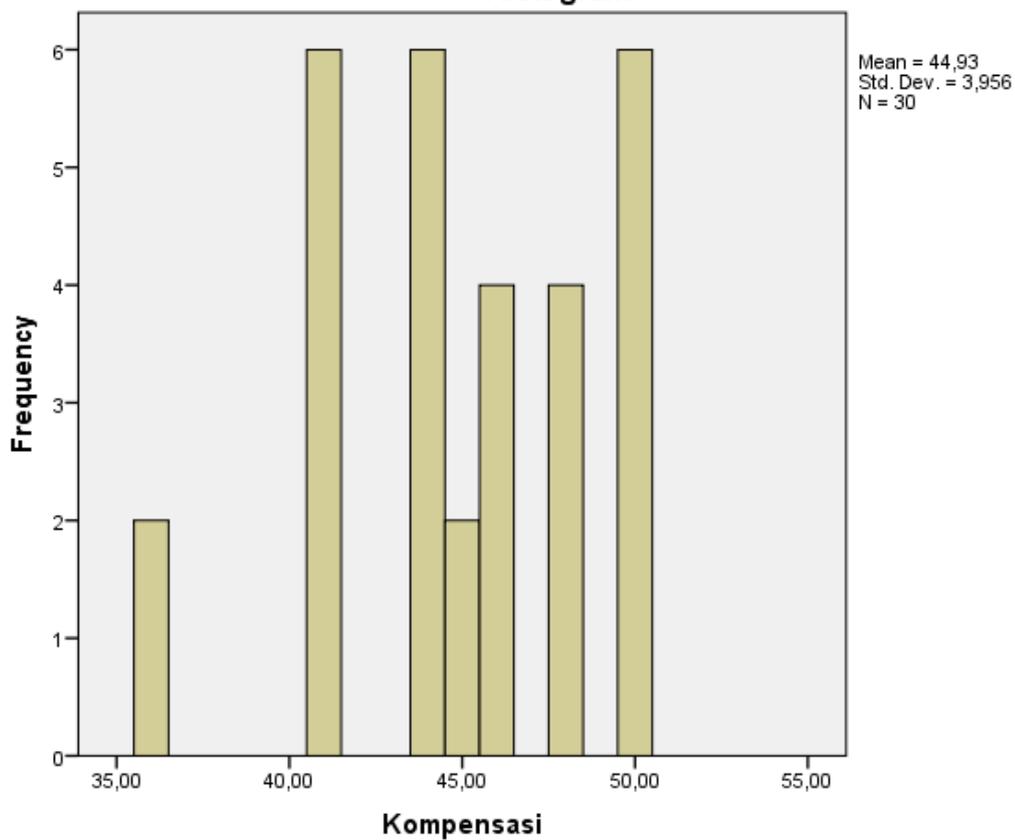
X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Tidak Setuju	6	20,0	20,0	26,7
Sangat Tidak Setuju	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Tidak setuju	10	33,3	33,3	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Histogram



Lampiran 5
Produktivitas Kerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	6	20,0	20,0	33,3
Sangat Tidak Setuju	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	8	26,7	26,7	46,7
Sangat tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	14	46,7	46,7	60,0
Sangat Tidak Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	13,3	13,3	13,3
Tidak Setuju	10	33,3	33,3	46,7
Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	6	20,0	20,0	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Tidak setuju	8	26,7	26,7	46,7
Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	6	20,0	20,0	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	6	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	6	20,0	20,0	40,0
Sangat Tidak Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Tidak Setuju	8	26,7	26,7	60,0
	Sangat Tidak Setuju	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Tidak Setuju	6	20,0	20,0	33,3
	Sangat Tidak Setuju	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.10

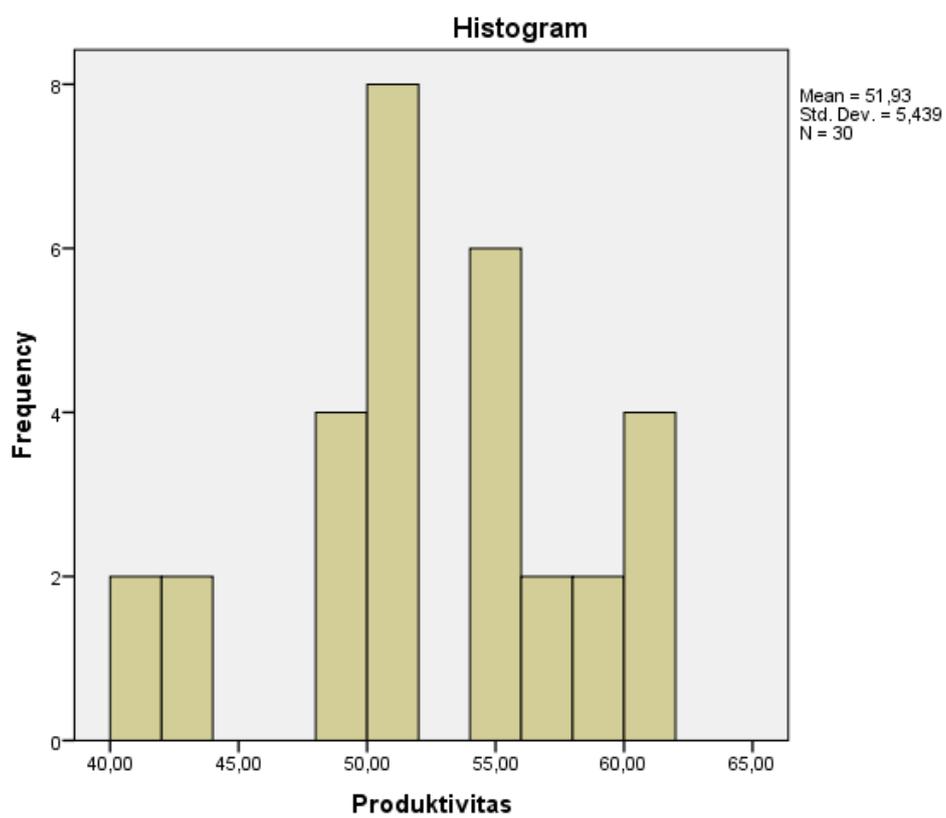
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	20,0	20,0	20,0
	Tidak setuju	12	40,0	40,0	60,0
	Sangat Tidak Setuju	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Tidak Setuju	6	20,0	20,0	53,3
	Sangat Tidak Setuju	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	20,0	20,0	20,0
	Tidak Setuju	8	26,7	26,7	46,7
	Sangat Tidak Setuju	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Lampiran 6

- Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Kompensasi	Produktivitas
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,783**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Produktivitas	Correlation Coefficient	,783**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	30	30

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

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18721612
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,094
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

- Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,664	6,537		,102	,920
	Kompensasi	1,141	,145	,830	7,872	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

X.7	Pearson Correlation	,449	,582	,559	,111	,333	,447	1	,899**	,163	,111	,647*
	Sig. (2-tailed)	,193	,078	,093	,760	,347	,195		,000	,653	,760	,043
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X.8	Pearson Correlation	,545	,753*	,452	,449	,449	,603	,899**	1	,395	,225	,786**
	Sig. (2-tailed)	,103	,012	,189	,193	,193	,065	,000		,259	,532	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X.9	Pearson Correlation	,724*	,716*	,327	,488	,163	,655*	,163	,395	1	,813**	,707*
	Sig. (2-tailed)	,018	,020	,356	,153	,653	,040	,653	,259		,004	,022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X.10	Pearson Correlation	,674*	,349	,559	,333	,333	,745*	,111	,225	,813**	1	,679*
	Sig. (2-tailed)	,033	,323	,093	,347	,347	,013	,760	,532	,004		,031
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,881**	,804**	,757*	,647*	,679*	,784**	,647*	,786**	,707*	,679*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,011	,043	,031	,007	,043	,007	,022	,031	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Y.7	Pearson Correlation	,531	,302	,559	,288	,867**	,702*	1	,820**	,688*	,768**	,944**	,375	,829**
	Sig. (2-tailed)	,114	,397	,093	,420	,001	,024		,004	,028	,009	,000	,286	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	,429	-,047	,349	,180	,659*	,751*	,820**	1	,820**	,580	,677*	,234	,681*
	Sig. (2-tailed)	,215	,897	,323	,619	,038	,012	,004		,004	,079	,032	,515	,030
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.9	Pearson Correlation	,688*	,113	,373	,288	,678*	,869**	,688*	,820**	1	,448	,528	,375	,725*
	Sig. (2-tailed)	,028	,756	,289	,420	,031	,001	,028	,004		,194	,117	,286	,018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.10	Pearson Correlation	,608	,618	,668*	,672*	,618	,582	,768**	,580	,448	1	,868**	,768**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,062	,057	,035	,033	,057	,078	,009	,079	,194		,001	,009	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.11	Pearson Correlation	,528	,536	,745*	,441	,871**	,653*	,944**	,677*	,528	,868**	1	,528	,878**
	Sig. (2-tailed)	,117	,110	,013	,202	,001	,041	,000	,032	,117	,001		,117	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.12	Pearson Correlation	,844**	,867**	,559	,928**	,490	,535	,375	,234	,375	,768**	,528	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,093	,000	,151	,111	,286	,515	,286	,009	,117		,006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,829**	,681*	,737*	,726*	,870**	,853**	,829**	,681*	,725*	,869**	,878**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,030	,015	,017	,001	,002	,003	,030	,018	,001	,001	,006	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

