

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BRIDGESTONE SUMATERA  
RUBBER ESTATE  
SERBELAWAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**WISOVI YUDISTIRA  
NPM : 09 832 0037**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

**JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE  
SERBELAWAN**

**NAMA : WISOVI YUDISTIRA**

**NIM : 09 832 0037**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Pembimbing II**

**(Drs. Syahriandy, SE, M.Si)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Dekan**

**(Prof. Dr. H. Syahad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

## ABSTRAK

WISOVI YUDISTIRA. NPM. 098320037. “ PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE SERBELAWAN ”. SKRIPSI 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan. Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Populasi adalah karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan yang berjumlah sekitar 171 orang. Jadi, dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 40 orang karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan. Jenis dan sumber data yang digunakan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan, angket dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja



## ABSTRAK

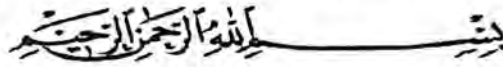
WISOVI YUDISTIRA. NPM. 098320037. “ PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE SERBELAWAN ”. SKRIPSI 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan. Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Populasi adalah karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan yang berjumlah sekitar 171 orang. Jadi, dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 40 orang karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan. Jenis dan sumber data yang digunakan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan, angket dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Syahriandy, SE, Msi sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manjemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda tercinta yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Medan, 2014  
Penulis

**(WISOVI YUDISTIRA)**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Tujuan Kompensasi .....	5
2. Jenis-jenis Kompensasi .....	8
3. Proses dan Sistem Kompensasi .....	8
4. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
5. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja .....	15
6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	16
7. Penelitian Terdahulu.....	16
B. Kerangka Konseptual .....	18
C. Hipotesis.....	19
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
B. Populasi dan Sampel .....	21
C. Definisi Operasional.....	22
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	24

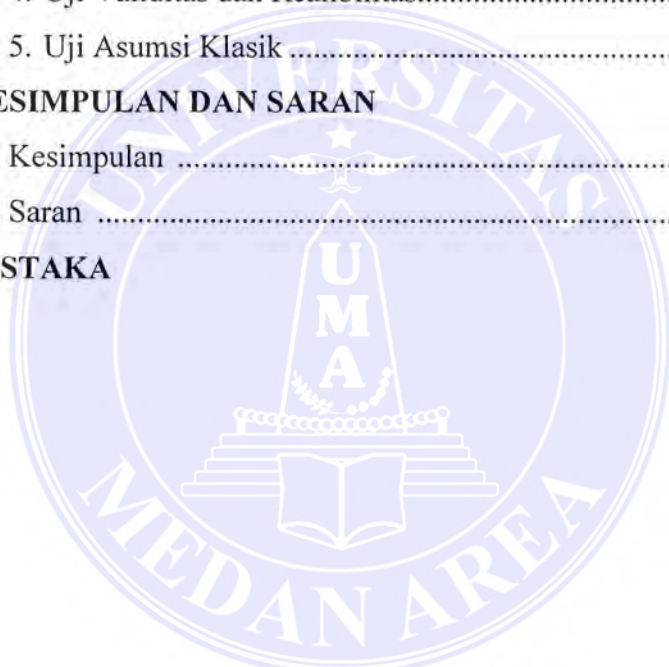
## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	28
1. Deskripsi Data Perusahaan.....	28
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	29
3. Penyajian Data Angket Responden.....	34
B. Pembahasan.....	42
1. Uji Statistik.....	42
2. Uji Hipotesis.....	44
3. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	45
4. Uji Validitas dan Realibilitas.....	46
5. Uji Asumsi Klasik.....	49

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	52

## **DAFTAR PUSTAKA**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha sekarang dituntut menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Terpenuhinya kompensasi tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan



penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan?



2. Apakah kompensasi non finansial memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian dan Tujuan Kompensasi

###### a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2005:244), adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Menurut Hasibuan (2006:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sementara menurut Handoko (2008:155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut William dalam Hasibuan (2006:119), kompensasi adalah “Apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan

eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkunegara 2007:213).

Kompensasi menurut Davis dan Werther *dalam* Mangkunegara (2007:214) merupakan “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hariandja (2005:245) menjelaskan bahwa “Tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen



karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2006:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa)

antara lain :

- 1) Sebagai ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* karyawan relatif lebih kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan program kompensasi yang baik

pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Ernie (2007:223) kompensasi terdiri dari:

- a. Kompensasi Finansial
  - 1) Kompensasi Langsung
    - a) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
    - b) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
    - c) Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
    - d) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
  - 2) Kompensasi Tidak Langsung
    - a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
    - b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
    - c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.
- b. Kompensasi Nonfinansial
  - 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
  - 2) Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.



### 3. Proses dan Sistem Kompensasi

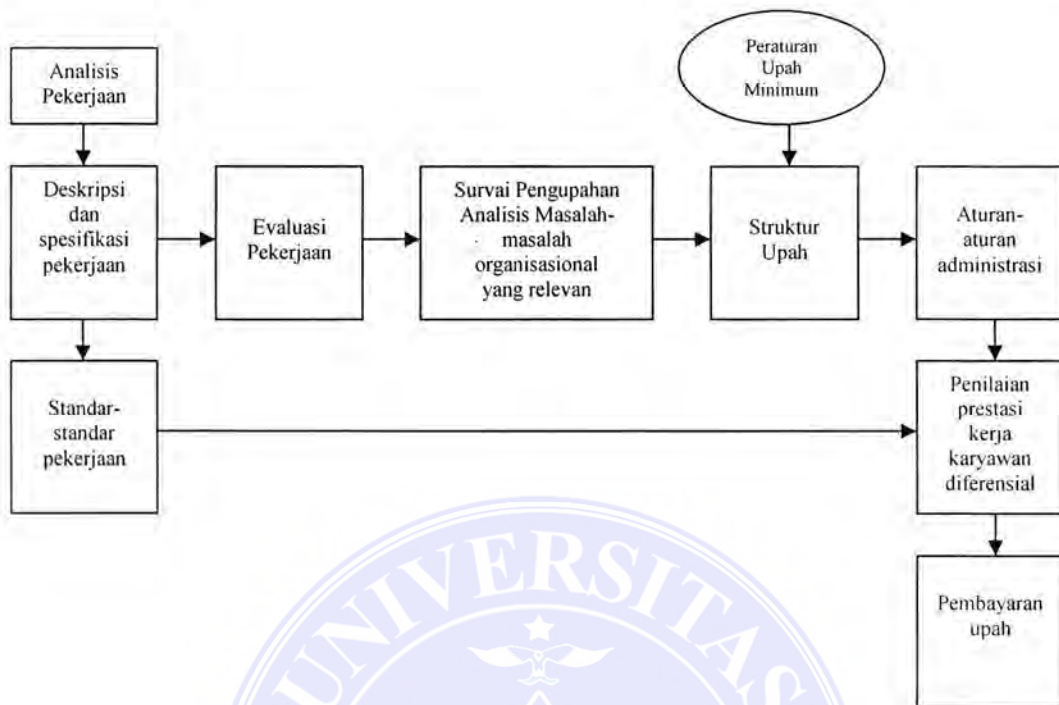
#### a. Proses Kompensasi

Proses kompensasi menurut Handoko (2008:161), adalah “Suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan”. Diantara komponen-komponen ini adalah pembayaran upah dan gaji, dan pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran asuransi, cuti, sakit dan sebagainya.

Berbagai peralatan, sistem dan kebijakan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survey pengupahan dan penggajian, rencana-rencana kompensasi variable, penilaian prestasi kerja dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi dan benefit.

Pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan “harga” pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan dan akhirnya pembayaran upah kepada karyawan. aliran kegiatan-kegiatan ini digambarkan secara ringkas dalam gambar berikut ini.





Gambar 2.1 Proses Kompensasi  
Sumber : Handoko (2008:163)

## b. Sistem Kompensasi

Salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang. Menurut Siagian (2008:146) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan/kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian "point" untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survei berbagai sistem imbalan/kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri,

- organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

#### 4. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

##### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai.

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.



Sadarmayanti (2007), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2005), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

1. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
2. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat



produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2005), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor luar (*eksternal*) dan faktor dalam (*internal*).

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain:

1. Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
2. Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung.
3. Mengadakan education session secara berkala.
4. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2006), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- c. Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisis kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antar lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan adalah dengan menempatkan karyawan dalam tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha kemampuan



karyawan, produktivitas, juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

## 5. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2006), secara umum indikator pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran atau tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan metode waktu kerja (jam, hari atau bulan). Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat ditentukan orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.



## 6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2006:145), “Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas produktivitas yang dilakukan karyawannya”. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan produktivitas kerjanya

Menurut Mangkunegara (2007:78), “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja”. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

## 6. Penelitian Terdahulu

Saputra (2004), melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Unitex Tbk Bogor. Penelitian ini mengungkapkan sistem kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dan kompensasi nonfinansial menurut persepsi karyawan departemen produksi PT Unitex Tbk Bogor mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji/upah, bonus dan upah lembur mempunyai hubungan agak lemah dengan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung (tunjangan dan seragam kerja)

mempunyai hubungan atau pengaruh agak lemah dengan produktivitas kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung lainnya (fasilitas, cuti/izin dan kesejahteraan karyawan serta Jamsostek) mempunyai hubungan atau pengaruh agak kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi nonfinansial langsung (kondisi fisik lingkungan kerja) mempunyai hubungan agak kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Asiyah (2004), melakukan penelitian tentang Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta I Bagian Financial Consultant). Penelitian ini menunjukkan hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar penambahan insentif material semakin besar peningkatan kerja.

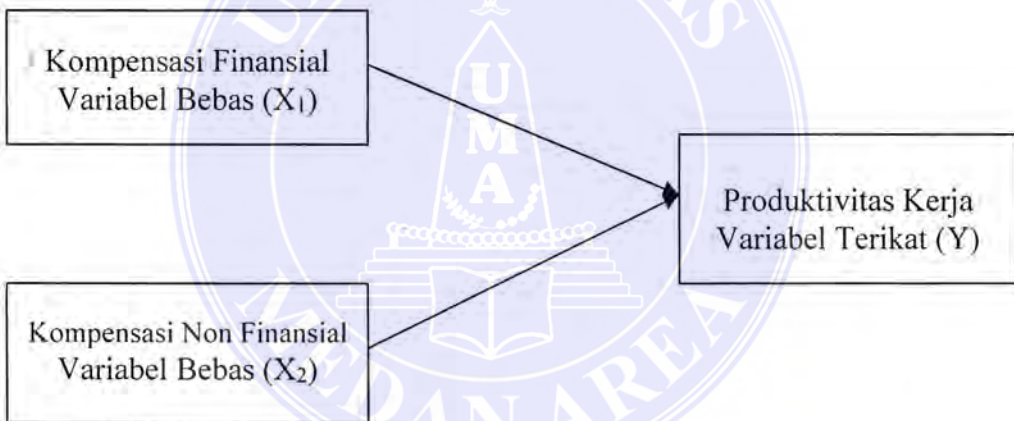
Suargana (2010), melakukan penelitian tentang Analisis Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak PT Mitra Bisnis Keluarga Cabang Bogor. Hasil penelitian kompensasi finansial yang diterapkan PT MBK Cabang Bogor yang meliputi: tingkat penggajian, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan (internal), dan perlakuan individu perusahaan kepada karyawan dirasakan puas oleh karyawan kontrak, sedangkan karyawan tetap hanya merasa cukup puas. Hasil analisis rekapitulasi persepsi karyawan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT MBK Cabang Bogor sudah baik.



## B. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan kompensasi yang baik maka perusahaan akan mendorong dan memotivasi karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar 2.2 berikut ini :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

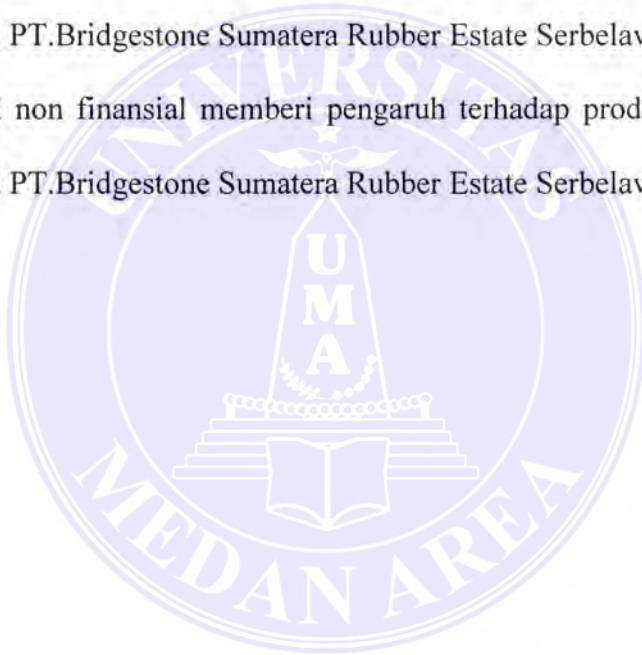
Berdasarkan kerangka konseptual yang digambarkan, maka variable bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X) dengan indikator kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan nonfinansial ( $X_2$ ), sedangkan variabel tak bebas dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y) dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.



### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.
2. Kompensasi non finansial memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.





### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

###### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2009:55), penelitian ini merupakan suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

###### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Pos Serbalawan Sumatera Utara, Telp. (0622) 64098, Fax (0622) 64098.

###### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2014 sampai dengan bulan April 2014, bentuk skedul penelitian ini adalah :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian 2014																			
		Jan				Peb				Mar				Apr				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal				■																
2	Penyebaran Quisioner					■	■	■	■												
3	Analisis Data						■	■	■												
4	Penulisan Skripsi							■	■	■	■										
5	Bimbingan Skripsi								■	■	■	■									
6	Seminar Hasil												■								
7	Penyiapan Berkas													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang (Meja Hijau)																				■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2009 : 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan yang berjumlah sekitar 171 orang.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel dari populasi (Umar,2004:78), dengan dengan rumus :

$$n = N / (1+Ne^2)$$

dimana : n = Jumlah Sampel

n = Ukuran Populasi

e = Standar error (5%)

Sehingga jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{171}{1 + 171 \times (0.05)^2} = 39,7 \text{ (dibulatkan menjadi 40)}$$

Jadi, dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 40 orang karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.



### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

#### 1. Kompensasi sebagai variabel bebas dengan simbol (X)

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 2. Produktivitas kerja sebagai Variabel terikat dengan simbol (Y)

Produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total.

**Tabel 3.2**  
**Mekanisme Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	1. Gaji 2. Insentif 3. Asuransi 4. Bonus 5. Komisi	Skala Likert 1-5
	Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	1. Tantangan 2. Tanggungjawab 3. Pengakuan 4. Supervisi yang kompeten 5. Lingkungan kerja 6. Fasilitas	Skala Likert 1-6

Produktivitas Kerja (Y)		1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kepuasan kerja 4. Prestasi kerja 5. Sikap kerja	Skala Likert  1-5
-------------------------	--	---	-------------------------

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

1. Jawaban "Sangat Setuju" , diberi nilai 5
2. Jawaban " Setuju" , diberi nilai 4
3. Jawaban " Ragu-ragu" , diberi nilai 3
4. Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai 2
5. Jawaban " Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Statistik

Uji statistic menggunakan model analisis regresi linear berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta
$b_{1,2}$	=	Koefisien regresi berganda
$X_1$	=	Kompensasi Finansial
$X_2$	=	Kompensasi Non Finansial
e	=	Standar <i>error</i>

### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas



yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah karyawan lain dilur dari PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode

*Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach 0*

sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, dkk, 2008: 62).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji

dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala mulikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* >1, atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Serbelawan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi financial dan kompensasi non financial konstan, maka produktivitas kerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien variabel kompensasi financial bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi financial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya setiap ada pening kompensasi financial, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan koefisien variabel kompensasi non financial bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non financial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya setiap ada peningkatan kompensasi non financial, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karya.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Serbelawan.
4. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* berada antara  $0 < R^2 < 1$ , artinya variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Serbelawan dipengaruhi oleh kompensasi financial dan kompensasi non financial dan sisianya dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam menentukan besarnya kompensasi agar karyawan merasa tercukupi, khususnya untuk hal pemenuhan kebutuhan pokok hidup.
2. Agar pelaksanaan kompensasi menjadi lebih baik, perusahaan dapat melakukan angket mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pokok hidup karyawannya untuk mendapatkan data yang realistis dan efektif,
3. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan *pay survey* pada perusahaan sejenis atau bahkan pada perusahaan pesaing, dan yang terakhir perusahaan perlu menyesuaikan kompensasi dengan standar Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku.
4. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan masalah mengenai *timeliness* yang mendapat penilaian tidak cukup baik bila dibandingkan dengan indikator lainnya.
5. Perusahaan dapat lebih bijak lagi dalam menentukan perbandingan jumlah jam kerja dengan beban pekerjaan yang harus ditanggung karyawan.

6. Dengan berdialog langsung bersama karyawannya, perusahaan akan mengetahui kendala yang dihadapi, sehingga dapat menetapkan waktu kerja karyawan dengan efektif yang akan berujung pada terpenuhinya tujuan perusahaan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Asiyah (2004), melakukan penelitian tentang Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta I Bagian Financial Consultant
- Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, (2007), **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2008), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (2006), **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto. (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moelyono M, (2005), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Saputra (2004), melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Unitex Tbk Bogor
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sadarmayanti, (2007), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, (2006), **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Suargana (2010), melakukan penelitian tentang Analisis Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak PT Mitra Bisnis Keluarga Cabang Bogor
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24