

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Oleh : Dewi Pratiwi Indriasari

(Dosen STIE Amkop Makassar)

(Email : Dewisinaulan01@gmail.com)

ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dalam perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan.

Dari penelitian yang sudah dilakukan, didapat hasil berupa nilai koefisien regresi yaitu sebesar 22,271 dengan persamaan regresi $Y = 22,271 + 0,054X$. Dari hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} (1,741) > t_{tabel} (1,677)$.

Kata kunci : Sumber daya manusia, Motivasi, Kepemimpinan, Strategi, Kompensasi

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu

perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang

terpuaskan akan lebih loyal serta akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Tinggi rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dalam perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya suatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, sehingga

akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan.

BAHAN DAN METODE

Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Henry Simamora (2004: 441), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai

pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka

stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Pengertian Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat

produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tjutju Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dibagi menjadi dua kelompok :

1. Faktor Internal

a. Individu :

- Komitmen
- Loyalitas
- Minat, Motivasi, Etos Kerja
- Disiplin
- Latar Belakang
- Keterampilan dan Kemampuan
- Kepribadian (Personality)

b. Organisasi

- Visi, Misi dan Tujuan

- Sistem dan Praktik Manajemen
- Sumber Daya (Kuantitas dan Kualitasnya)
- ICT
- Kepemimpinan
- Komunikasi
- Kebijakan Organisasi
- Struktur dan Desain Pekerjaan
- Budaya Kerja
- K3

2. Faktor Eksternal

- a. Kultur Lingkungan
- b. Kebijakan Pemerintah
- c. Pengaruh Politik
- d. Dampak Globalisasi
- e. Umpan Balik Masyarakat
- f. Kemitraan
- g. Dukungan Stakeholders

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Hubungan Antara Kompensasi dan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT XYZ yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh karyawan yang berjumlah 50 orng ini akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan metode survei primer yang menggunakan kuesioner dan data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan atau studi dokumentasi untuk mendapatkan teori-teori, literatur dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas) dikutip dalam Singgih Santoso (2015:331).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Gambaran umum yang menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT XYZ. Responden yang di ambil sebagai sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan.

Uji Validitas

Pengujian persyaratan analisis validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai kevalidan atau kesasihan. Valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor yang terdapat dalam satu variabel.

Hasil uji validitas melalui program SPSS 22 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha =$

5% dan $df = (n - k - 1)$ yaitu $df = 48$, hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,2787. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel X

Item	Pearson Correlation	R_{tabel}	Keterangan
Jawaban 1	0,482	0,2787	Valid
Jawaban 2	0,552	0,2787	Valid
Jawaban 3	0,406	0,2787	Valid
Jawaban 4	0,541	0,2787	Valid
Jawaban 5	0,657	0,2787	Valid
Jawaban 6	0,475	0,2787	Valid
Jawaban 7	0,502	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat bahwa dari tiap indikator pada variabel kompensasi ternyata semua item-item dari variabel tersebut valid, yang ditunjukkan dengan nilai masing-masing item memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari nilai R_{tabel} .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Pearson Correlation	R_{tabel}	Keterangan
Jawaban 1	0,805	0,2787	Valid
Jawaban 2	0,828	0,2787	Valid
Jawaban 3	0,760	0,2787	Valid
Jawaban 4	0,727	0,2787	Valid
Jawaban 5	0,690	0,2787	Valid
Jawaban 6	0,649	0,2787	Valid
Jawaban 7	0,580	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat bahwa dari tiap indikator pada variabel produktivitas kinerja karyawan ternyata semua item dari variabel tersebut valid, yang ditunjukkan dengan nilai masing-masing item memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari nilai R_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui realibilitas (keandalan) alat ukur yang digunakan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach's alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

1. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

4. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel

5. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22

Tabel 3. Hasil Uji Reliabel Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,549	7

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel x, tujuh item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,549. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel dalam penelitian ini cukup reliabel.

Tabel 4.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	7

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Hasil Uji Reliabel Variabel Y

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel y, tujuh item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,848. Berdasarkan ketentuan di

atas maka variabel dalam penelitian ini sangat reliabel.

Uji Hipotesis

Pengukuran pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan :

1. Persamaan Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas) dikutip dalam Singgih Santoso (2015:331).

Untuk mengetahui koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus persamaan regresi sederhana dalam Riduwan (2009:207) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu produktivitas

X = Variabel independen, yaitu kompensasi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan variabel Y

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,271	9,073		2,454	,018
X	,054	,313	,025	,174	,863

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 22,271 + 0,054 X$$

Dari persamaan tersebut dapat di artikan bahwa:

a = 22,271 artinya apabila variabel kompensasi = 0 (nol), maka nilai dari variabel produktivitas karyawan (Y) = 22,271.

b = 0,054 artinya apabila kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,054.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model ini, akan di lihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan

variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,250 ^a	,154	,206	5,35385

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,250 artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 25%, sisanya sebesar 75% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,154 hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi mempunyai kontribusi sebesar 15,4% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kinerja karyawan. Sisanya sebesar 84,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 1.7

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,271	9,073		2,454	,018
X	,654	,313	,025	1,741	,003

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,741 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,003, sedangkan untuk nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebesar 1,677. Maka t_{hitung} (1,741) $>$ t_{tabel} (1,677). Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga diperkuat dengan nilai signifikan (0,003 $<$ 0,050) artinya bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 .

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) yaitu mempunyai pengaruh yang kuat, besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yaitu sebesar 22,271 dengan persamaan regresi $Y = 22,271 + 0,054X$. Melihat dari persamaan tersebut jika variabel kompensasi = 0 (nol), maka nilai dari variabel produktivitas karyawan (Y) = 22,271 dan apabila terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,054.
2. Dari hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} (1,741) > t_{tabel} (1,677)$. Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,003 < 0,050$) artinya bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Saran

1. Kuatnya kompensasi terhadap kinerja produktivitas karyawan maka di butuhkan suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen PT XYZ untuk lebih membangun produktivitas kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan salah satunya seperti peningkatan kompensasi, jaminan status dalam bekerja serta apresiasi dan motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Perlu adanya proses penilaian berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh.
- Singgih Santoso. 2015. SPSS 20. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Tjutju Yuniarsih. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.