

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN SARANA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT GOS INDORAYA**

Oleh : MOHAMMAD JON TASRIF

ABSTRACT

Compensation and work facilities are facilities provided by companies to motivate employees which is an important factor as an effort to improve employee work productivity in the future. With the provision of compensation and work facilities that are expected to be expected to have a positive and significant impact on the work productivity of the employee itself. The results in this study are:

- 1) At PT Gos Indoraya, the policy of granting compensation is disclosed to the profit achieved in the current year. Achieving this operating profit is the basis for the company to provide compensation to employees.*
- 2) Policy on the provision of work facilities applied to PT Gos Indoraya. Based on the level of work facilities needed by each employee, so between employees who are legitimate and others can be given different work facilities (not the same).*
- 3) Quantitative calculation results obtained by multiple regression equations as follows $Y = 582.56 + 3.95 X_1 + 10.94 X_2$ Correlation value (r) between X_1 (Compensation) and X_2 (Work Facilities) against Y (Employee Productivity) produced $r = 0.93$. Determination Coefficient Value ($R^2 > 0.87$ or 87%).*

This means that X_1 (Compensation) and X_2 (Work Facility) contribution to Y (Employee Productivity) is 87%, while the remaining 13% is influenced by other variables such as the economic climate country, technical equipment (work equipment), investment, government policy, etc. Relationship X_1 (Compensation) with Y (Employee Productivity) obtained "t" count is greater and "t" label then variable X_1 (Compensation) has significant effect on variable Y (Work Productivity Katya wan) Relationship X_2 (Work Facilities) with Y (Employee Productivity) obtained value "t" count greater than "t" table then variable X_2 (Work Facilities) has a significant effect against variance Y (Employee Productivity). Hasi) F test obtained F-count value greater than F table so that X_1 (Compensation) and X_2 (Work Facilities) have a significant effect on the variable Y (Employee Productivity)

1. PENDAHULUAN

Pada hakekatnya setiap aktivitas perusahaan bertujuan untuk memperoleh hasil dan keuntungan yang memuaskan. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dilakukan untuk meningkatkan tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang turut berperan dalam mencapai tujuan tersebut diantaranya adalah modal kerja dan sumber daya manusia (tenaga kerja).

Sarana kerja secara harifiah dapat diartikan sebagai alat yang data membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (tugas)nya. Tujuan perusahaan memberikan sarana kerja bagi karyawan adalah untuk dapat lebih mendorong efektivitas kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja, hal ini merupakan suatu langkah awal yang baik bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan program yang diterapkan organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Sarana kerja ini antara lain mencakup pemberian kendaraan, laptop, dan lain-lain yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik di masa yang akan datang. Pemberian sarana kerja secara memadai kepara para karyawan diharapkan dapat mendorong prodiktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Fakta di lapangan menunjukkan perusahaan-perusahaan yang memperhatikan nilai kompensasi bagi para karyawannya secara adil dan bijaksana, terbukti perusahaan tersebut dapat lebih unggul kinerja operasionalnya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini secara otomatis memberikan dampak yang positif bagi laba (keuntungan) perusahaan secara lebih optimal lagi.

Dari uraian di atas maka dapatlah dikatakan kompensasi dan sarana kerja merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang merupakan faktor penting sebagai salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa mendatang. Dengan adanya pemberian kompensasi dan sarana kerja yang cukup diharapkan akan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sebelum memberikan uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia akan diuraikan terlebih dahulu pengertian manajemen secara umum. Salah satu definisi Manajemen adalah seperti yang dinyatakan oleh Buchari Zainun dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia berikut ini : “Manajemen ialah suatu usaha atau kegiatan, kemampuan, keterampilan dan kewenangan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana-sarana lainnya yang tersedia.” (Buchari Zainun, 1996; 6)

Dari definisi tersebut di atas jelas dinyatakan bahwa manusia merupakan salah satu faktor yang dapat dimanfaatkan dalam melaksanakan sebuah sistem manajemen. Sehingga kedudukan manusia dalam sebuah sistem manajemen merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya proses manajemen itu sendiri. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia, merupakan bagian dari manajemen umum yang khususnya membahas persoalan atau masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia, sebagai salah satu faktor produksi yang sangat penting.

2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka” (T. Hani Handoko, 1995, 155).

Menurut Henry Simamora : “Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.” (Henry Simamora, 1995, 504).

Menurut Edwin B. Flippo : “Kompensasi adalah balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi” (Edwin B. Flippo, 1995, 7).

2.3 Sarana Kerja

Sarana kerja secara harfiah dapat diartikan sebagai alat yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (tugas)nya. Sarana kerja dapat juga dikatakan

sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Sehingga sarana kerja merupakan bagian dari komponen-komponen yang telah dijelaskan terlebih dahulu di atas.

3. METODE PCNGUMPULAN DATA

3.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk memperkirakan atau memperhitungkan besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) meliputi:

- Kuantitatif

Merupakan salah satu metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan kuat tidaknya hubungan antara tiga variabel (X_1 , X_2 dan Y). Rumus yang digunakan adalah :

a. Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2 / n$$

$$\sum y_1^2 = \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2 / n$$

$$\sum y_2^2 = \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2 / n$$

$$\sum x_1y = \sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y / n$$

$$\sum x_2y = \sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y / n$$

$$\sum x_1x_2 = \sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2 / n$$

$$\sum e^2 = \sum Y^2 - b_1 \sum X_1Y - b_2 \sum X_2Y$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X_2 = Sarana Kerja

X_1 = Kompensasi a = Konstanta Regresi
 e = standar kesalahan (error) b = Koefisien Regresi (mengukur kenaikan y per unit akibat kenaikan dalam x_1 dan x_2)

b. Korelasi Berganda :

$$R^2 = \frac{\sum \bar{Y}}{\sum Y^2} = \frac{b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja X_2 = Sarana kerja
 X_1 = Kompensasi R = Koefisien Korelasi Berganda

c. Korelasi Parsial:

$$r_{Y_{1.2}} = \frac{r_1 - r_2 r_{1.2}}{\sqrt{(1-r_2^2)} \sqrt{(1-r_{1.2}^2)}}$$

$$r_{Y_{2.1}} = \frac{r_2 - r_1 r_{1.2}}{\sqrt{(1-r_1^2)} \sqrt{(1-r_{1.2}^2)}}$$

Keterangan :

$r_{Y_{1.2}}$ = Besarnya pengaruh antara x_1 terhadap y

$r_{Y_{2.1}}$ = Besarnya pengaruh antara x_2 terhadap y

Dimana:

$$r_1 = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_2 = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{1.2} = \frac{\sum x_1 y_2}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum x_2^2}}$$

d. Koefisien Penentu (KP) dengan rumus :

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

Keterangan :

KP = Besarnya Koefisien Penentu

r = Nilai Koefisien Berganda

e. Uji “F”

$$F = \frac{R^2/2}{(1-R)^2/(n-3)}$$

Keterangan :

F = Nilai F-Hitung

n = Banyaknya Data

R = Nilai Koefisien Berganda

4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

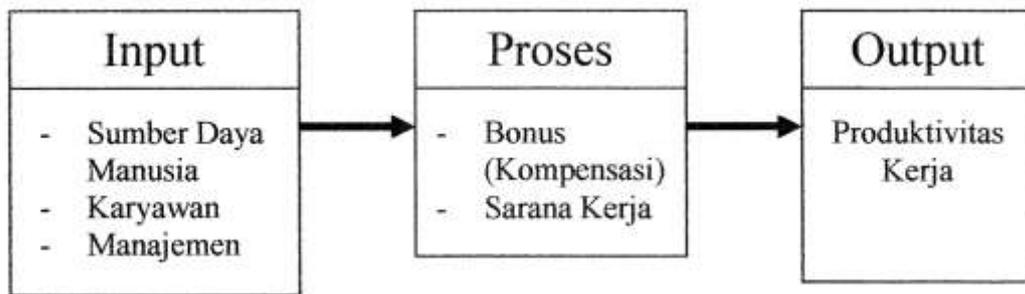
penjelasan tentang maksud dari hasil yang didapatkan dari analisa kuantitatif tersebut.

4.1 Deskriptif Kuantitatif

Merupakan penjabaran dan gambaran dari hasil yang didapat oleh analisa kuantitatif berupa angka-angka. Uraian ini memberikan

4.2 Kerangka Analisis

Kerangka analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Keterangan gambar :

Karyawan (Sumber Daya Manusia) merupakan input (alat yang dibutuhkan) untuk melakukan sebuah proses melalui program pemberian kompensasi dan sarana kerja, sebagai upaya untuk meningkatkan output berupa produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan hal ini, maka akan dianalisis

bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan sarana kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jumlah dana total biaya kompensasi karyawan dan perkembangannya yang dikeluarkan oleh PT Gos Indoraya periode tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Total Biaya Kompensasi dan Perkembangannya PT Gos Indoraya, Periode Tahun 2014-2008

No	Tahun	Biaya Kompensasi (Milyar Rupiah)	Perkembangannya (%)
1	2014	65	
2	2015	81	19,29
3	2016	112	27,71
4	2017	128	12,88
5	2018	132	2,82
Rata-rata			12,54

Sumber : Laporan Keuangan PT Gos Indoraya

Tahun 2018 biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh PT Gos Indoraya adalah sebesar Rp. 132 milyar jika dibandingkan dengan tahun 2014 terjadi perkembangan

yaitu meningkat sebesar 2,82%. Sehingga dalam periode 2014-2018 biaya kompensasi terjadi peningkatan rata-rata pertahun sebesar 12,54%.

Tabel 4.2
Indikator Pernyataan Untuk Variabel Sarana Kerja (X₂)

No	Indikator Pernyataan	Jawaban (%)				
		STS	TS	C	S	SS
1	Keadilan	43	3	11	11	32
2	Kesejahteraan Karyawan	29	23	6	11	21
3	Kondisi Keuangan Perusahaan	23	20	14	11	32
4	Prestasi dan Kontribusi Karyawan	29	6	23	11	31
5	Motivasi dan Semangat Kerja	37	6	14	11	32
6	Perilaku Karyawan	40	3	14	11	32
7	Harapan Karyawan	20	31	6	11	32
8	Loyalitas	20	17	23	11	29
9	Pencapaian Target	9	26	29	11	25
10	Manfaat	46	11	6	11	26

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju memiliki skor nilai 5
- S : Setuju memiliki skor nilai 4
- C : Cukup Setuju memiliki skor nilai 3
- TS : Tidak Setuju memiliki skor nilai 2
- STS : Sangat Tidak Setuju memiliki skor nilai 1

Penjelasan tabel 4.2.:

Dari hasil jawaban responden tentang questioner variabel Sarana Kerja (X₂) dapat disimpulkan:

- 1) Untuk indikator loyalitas 20% responden menjawab sangat tidak setuju, 17% responden menjawab tidak setuju, 23% responden menjawab cukup

setuju, 11% responden menjawab setuju dan 29% responden menjawab sangat setuju.

- 2) Untuk indikator pencapaian target 9% responden menjawab sangat tidak setuju, 26% responden menjawab tidak setuju, 29% responden menjawab cukup setuju, 11% responden menjawab setuju dan 25% responden menjawab sangat setuju.
- 3) Untuk indikator manfaat 46% responden menjawab sangat tidak setuju, 11% responden menjawab tidak setuju, 6% responden menjawab cukup setuju, 11% responden menjawab setuju dan 26% responden menjawab sangat setuju.

Tabel 4.3
Indikator Pernyataan Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator Pernyataan	Jawaban (%)				
		STS	TS	C	S	SS
1	Keadilan	43	3	11	11	32
2	Kesejahteraan Karyawan	29	23	6	11	21
3	Kondisi Keuangan Perusahaan	23	20	14	11	32
4	Prestasi dan Kontribusi Karyawan	29	6	23	11	31
5	Motivasi dan Semangat Kerja	37	6	14	11	32
6	Perilaku Karyawan	40	3	14	11	32
7	Harapan Karyawan	20	31	6	11	32

8	Loyalitas	20	17	23	11	29
9	Pencapaian Target	9	26	29	11	25
10	Manfaat	46	11	6	11	26

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju memiliki skor nilai 5
 S : Setuju memiliki skor nilai 4
 C : Cukup Setuju memiliki skor nilai 3
 TS : Tidak Setuju memiliki skor nilai 2
 STS : Sangat Tidak Setuju memiliki skor nilai 1

- 1) Untuk indikator loyalitas 20% responden menjawab sangat tidak setuju, 17% responden menjawab tidak setuju, 23% responden menjawab cukup setuju, 11% responden menjawab setuju dan 29% responden menjawab sangat setuju.
- 2) Untuk indikator pencapaian target 9% responden menjawab sangat tidak setuju, 26% responden menjawab tidak setuju, 29% responden menjawab cukup setuju, 11% responden menjawab setuju dan 25% responden menjawab sangat setuju.
- 3) Untuk indikator manfaat 46% responden menjawab sangat tidak setuju, 11% responden menjawab tidak setuju, 6% responden menjawab cukup setuju, 11% responden menjawab setuju dan 26% responden menjawab sangat setuju.

4.3 Hasil Peneitian

Dari hasil analisa kuantitatif yang penulis lakukan maka terlihat temuan-temuan sebagai berikut :

- 1) Sumber Daya Manusia pada PT Gos Indoraya. merupakan unsur penting bagi perusahaan. Sehingga perusahaan berupaya mengadakan peningkatan kualitas sumber daya manusianya.
- 2) Pada PT Gos Indoraya, kebijakan pemberian kompensasi didasarkan kepada laba yang berhasil dicapai pada tahun berjalan. Pencapaian laba usaha inilah yang menjadi dasar pijakan bagi perusahaan memberikan kompensasi

kepada karyawan,

- 3) Kebijakan pemberian sarana kerja yang diterapkan pada PT Gos Indoraya Didasarkan pada tingkat kebutuhan sarana kerja masing-masing karyawan, jadi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya bisa saja diberikan sarana kerja yang berbeda (tidak sama).
- 4) Kebijakan yang ditetapkan di PT Gos Indoraya, produktivitas diukur berdasarkan kerja bersama untuk mencapai satu tahapan produksi dan penjualan kayu lapis.
- 5) Hasil perhitungan kuantitatif diperoleh persamaan regresi bergandanya sebagai berikut $Y = -582,56 + 3,95 X_1 + 10,94 X_2$ Artinya bentuk hubungan X_1 (Kompensasi) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah positif yang berarti jika X_1 berubah satu-satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 3,95 dengan asumsi X_2 (Sarana Kerja) tetap. Dan bentuk hubungan X_2 (Sarana Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah positif yang berarti jika X_2 berubah satu-satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 10,94 dengan asumsi X_1 (Kompensasi) tetap.
- 6) Nilai korelasi (r) antara X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dihasilkan $r = 0,93$. Artinya hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif atau searah. Berdasarkan hasil hitungan kuantitatif diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0.87 atau 87%. Artinya kontribusi X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain seperti iklim perekonomian negara, perangkat

teknis (peralatan kerja), investasi, kebijaksanaan pemerintah, dan sebagainya.

- 7) Hubungan X_j (Kompensasi) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh "t" hitung (t_{bi}) = 2,147 sedangkan t tabelnya adalah $t_{\alpha/2} (n-2)$ t_{tabel} dengan df 0,025 (30-2) = 2,048, sehingga dapat dibuktikan "t" hitung (t_{bi}) = 2,147 > 2,048. Dikarenakan "t" hitung sebesar 2,147 lebih besar dari "t" tabel sebesar 2,048 maka variabel X_i (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Dengan demikian hipotesa H_a diterima, H_0 ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi parsial dapat terbukti bahwa hubungan antara X_i (Kompensasi) dan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah kuat dan positif. Ini dibuktikan dari hasil nilai $r_{Y_i2} = 0,92$.
- 8) Hubungan X_2 (Sarana Kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai "t" hitung (t_{b2}) = 2,241 sedangkan t tabelnya adalah $t_{\alpha/2} (n-2)$ t_{tabel} dengan df 0,025 (30-2) = 2,048, sehingga dapat dibuktikan "t" hitung (t_{b2}) = 2,241 > 2,048. Dikarenakan "t" hitung sebesar 2,241 lebih besar dari "t" tabel sebesar 2,048 maka variabel X_2 (Sarana Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Dengan demikian hipotesa H_a diterima, H_0 ditolak yang menyatakan bahwa sarana kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi parsial terbukti bahwa hubungan antara X_2 (Sarana Kerja) dan (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah kuat dan positif. Ini dibuktikan dari hasil nilai $r_{Y_2i} = 0,93$.
- 9) Hasil uji F didapat nilai F hitung = 2461 sedangkan nilai F tabelnya diperoleh F-

tab 0,05(2X30) = 3,35 dan $F_{\text{tabo,oi}(2X30)} = 5,49$, maka F (F-hit) = 2461 > 3,35 = $F_{\text{tabo,05}(2X30)}$ dan F (F-hit) = 2461 > 5,49 = $F_{\text{tab 0,oi}(2)(30)}$ sehingga dapat dibuktikan F-hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti X_j (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- 1) Strategi di bidang sumber daya manusia merupakan elemen strategi yang sangat penting. Apabila strategi di bidang lain mempunyai tujuan menghadapi persaingan yang bersifat eksternal, maka strategi di bidang sumber daya manusia lebih bersifat internal organisasi yang meliputi usaha pemberdayaan manusia di dalam organisasi agar dengan segala kapabilitas dan kompetensi yang mereka miliki, para tenaga kerja tersebut bersedia memikul tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 2) Pada PT Gos Indoraya kebijakan pemberian kompensasi didasarkan kepada laba yang berhasil dicapai pada tahun berjalan. Pencapaian laba usaha inilah yang menjadi dasar pijakan bagi perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan.
- 3) Kebijakan pemberian sarana kerja yang diterapkan pada PT Gos Indoraya Didasarkan pada tingkat kebutuhan sarana kerja masing-masing karyawan, jadi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya bisa saja diberikan sarana kerja yang berbeda (tidak sama).
- 4) Hasil perhitungan kuantitatif diperoleh persamaan regresi bergandanya sebagai berikut $Y = - 582,56 + 3,95 X_j + 10,94 X_2$. Nilai korelasi (r) antara X_i (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja)

terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dihasilkan $r = 0,93$. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0,87 atau 87%. Artinya kontribusi X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain seperti iklim perekonomian negara, perangkat teknis (peralatan kerja), investasi, kebijaksanaan pemerintah, dan sebagainya. Hubungan X_1 (Kompensasi) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh "t" hitung lebih besar dari "t" tabel maka variabel X_1 (Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Hubungan X_2 (Sarana Kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai "t" hitung lebih besar dari "t" tabel maka variabel X_2 (Sarana Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Hasil uji F didapat nilai F-hitung lebih besar dari F tabel sehingga X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Sarana Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis menyarankan kepada PT Gos Indoraya. pada khususnya dan organisasi lain secara umum :

- a. PT Gos Indoraya seyogyanya mengevaluasi periode pemberian

kompensasi agar dapat terlaksana secara lebih baik lagi guna meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

- b. PT Gos Indoraya seyogyanya mengevaluasi kembali kebutuhan sarana kerja karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buch wi, *Pengantar Riset Pemasaran*, Oramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
- Cahyono, Bair, bang Tri, *Sistem Informasi Manajemen*, Print point Production, 2002
- Djarwanto, *Pengantar Manajemen Pemasaran*, Mandar Maju, Bandung, 2001
- Dajan, Anton, *Pengantar Statistik I*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 2001
- _____, *Pengantar Statistik II*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 2003
- Drucker, Peter, *Marketing Researcha Revised Edition*, Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 2001
- Kotler, Philip, *Manajemen Pemasaran I*, FEUI, Jakarta, 1993.
- _____, *Manajemen Pemasaran II*, FEUI, Jakarta, 1996.
- Masngudi, *Metode Penelitian Ekonomi*, Universitas Borobudur, Jakarta, 2000.
- Meirinaldl, *Studi Kelayakan Bisms*, Universitas Borobudur, Jakarta, 2001.
- Stanton, *Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2001
- RA, Supriyanto, *Riset Perusahaan*, Erlangga, Jakarta, 2000