

# Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera

Muhammad Adi Purnomo<sup>1\*</sup>, Ermi Utami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah, Kalimantan Timur. Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [aditar94@gmail.com](mailto:aditar94@gmail.com)<sup>1</sup>

Diterima: 07/08/20

Revisi: 24/11/20

Diterbitkan: 28/04/21

---

## Abstrak

**Tujuan Studi:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berkat Anugerah Sejahtera.

**Metodologi:** Dengan memakai pendekatan kualitatif, pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan dan kuisioner melalui *Google Form*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Berkat Anugerah Sejahtera yang berjumlah 47 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Saturation Sampling* (sampel jenuh), Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian adalah analisis rentang sekel, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis menggunakan *Software IBM SPSS Statistic*.

**Hasil:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera.

**Manfaat:** Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sumber informasi bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

## Abstract

**Purpose of Study:** The purpose of this study was to determine the effect of compensation on the work productivity of employees of PT Berkat Anugerah Sejahtera.

**Methodology:** By using a qualitative approach, data collection by means of literature study and questionnaires through Google Form. The population in this study were all permanent employees of PT Berkat Anugerah Sejahtera. which amounted to 47 people. The sampling technique used in this study is Saturation Sampling (saturated sample), the data analysis technique used in the study is a span analysis, validity test, reliability test, normality test, simple linear regression, and hypothesis testing using IBM SPSS Statistics.

**Results:** The results of this study indicate that there is a significant influence between compensation and work productivity of employees at PT Berkat Anugerah Sejahtera.

**Applications:** The results of this study are expected to be used as a source of information for companies in making decisions and can contribute to human resource knowledge.

---

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Produktivitas kerja, Karyawan.*

## 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dunia dalam industri menjadikan setiap perusahaan harus bersaing dan berinovasi salah satunya dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, keberadaan sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan guna memberi dampak positif bagi suatu perusahaan, karyawan selaku penggerak perusahaan selalu berusaha bekerja sebaik mungkin dan beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting bagi organisasi dan diperlukan perencanaan yang baik agar dapat bekerja efektif, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan mulai dari proses rekrutmen dan kesejahteraan yang di terima. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan karyawannya seperti, memberi arahan, bimbingan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Kualitas karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan suatu organisasi untuk mencapai hasil yang baik diperlukan peningkatan dalam sistem kerja, peningkatan sistem kerja sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang baik peran serta karyawan sangat penting karena maju atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang produktif.

Dengan demikian produktivitas dapat diartikan peningkatan berorientasi pada kemajuan perusahaan, pengembangan keterampilan karyawan dimaksudkan agar dalam bekerja dapat mengoptimalkan keefektifan kemampuannya lebih produktif, pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Setiap organisasi harus memperbaharui dan mengembangkan sistem dalam pemberian kompensasi peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena karyawan yang menjalankan semua kegiatan operasional perusahaan.

Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan sebagai balas jasa atas kerjanya. Kompensasi bagi perusahaan yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakn, pemberian kompensasi memicu semangat prestasi kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan. Maka dari itu kompensasi sangatlah penting bagi karyawan jika pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada semangat dan loyalitas kerja dari karyawan menurun sebaliknya jika pemberian kompensasi baik karyawan akan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang bedampak pada produktivitas meningkat.

Pengelolaan kompensasi yang baik sangatlah penting dalam memberikan hak yang didapatkan karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan tidak terkecuali PT Berkat Anugrah Sejahtra merupakan perusahaan kontraktor pertambang yang berada di kalimantan timur. Seiring berjalannya waktu pembenahan dalam semua hal telah dilakukan, termasuk pemberian kompensasi namun pada kenyataannya pemberian kompensasi belum berjalan maksimal hal ini didapatkan dari karyawan yang belum puas akan pemberian kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan upah yang di berikan, belum lagi kebijakan dari perusahaan yang berubah ubah dan hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan yang berdampak menurunnya semangat kerja karyawan.

### 1.1. Teori

Kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu prusahaan oleh karena itu diperlukan suatu sistem manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi diberikan atas kerja yang telah dilaksanakan karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut [Hasibuan \(2012\)](#) menyatakan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya yang berbentuk uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan. menurut [Handoko \(2014\)](#) kompensasi adalah pemberian balas jasa atas kerja yang telah mereka laksanakan. Dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia diperlukan perhatian khusus dalam pemberian kompensasi. menurut [Yani \(2012\)](#) Meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang berfokus pada kesejahteraan yang diterima karyawan.

Produktif atau tidaknya karyawan secara umum mencakup skill dan keterampilan menyelesaikan tugas serta rasa optimisme dengan kehidupan di masa mendatang. Terdapat beberapa pengertian dari para ahli antara lain yaitu Menurut [Hasibuan \(2013\)](#) perbedaan antara hasi yang didapatkan dari luar maupun dalam memberikan dampak kemajuan dalam sistem kerja yang menyangkut semua aspek yang diperlukan. [Yunarsih \(2009\)](#) berpendapat sistem kerja yang telah dilaksanakan antara satu karyawan atau lebih harus melalui beberapa tahapan, untuk sebagai tolak ukur dan menguji seberapa produktifnya hasil kerja karyawan.

### 1.2. Hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja

Dalam memenuhi kebutuhan ekonomi secara umum karyawan bekerja untuk perusahaan dan perusahaan memberikan upah atas kerja yang telah dilaksanakan, kompensasi yang di dapatkan dipergunakan untuk menjalani kehidupan sehari hari karyawan dan keluarganya, pemberian kompensasi yang baik akan berdampak pada semangat dari karyawan yang akan meningkat. Peran serta perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawannya salah satunya dengan memberikan pelatihan yang meningkatkan skill karyawan dan pemberian upah yang sesuai kedua hal tersebut jika dilaksanakan akan memberikan pengaruh besar pada kemajuan perusahaan terutama produktivitas kerja akan meningkat. Secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai.

### 1.3. Peneliti terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengambil jurnal nasional dan jurnal internasional sebagai peneliti terdahulu yang relevan pada tabel 1.berikut ini:

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	<a href="#">Lydia sumampouw christine (2013)</a>	<i>(X) kompensasi (Y) Produktivitas</i>	<i>penelitian deskriptif Kuantitatif, Teknik analisi data regresi linier sederhana.</i>	<i>Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja</i>
2	<a href="#">Abdussamad zuchri</a>	<i>(X) kompensasi</i>	<i>penelitian</i>	<i>Hasil penelitian</i>

(2014)	(Y) Produktivitas	deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan regresi linier sederhana.	menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ompensasi dgan produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya.
3 Retno apriani w, Rodyah, Hidayat W (2010)	(X1) Kompensasi (X2) Lingkungan kerja (Y) Produktivitas kerja	Penelitian ini kualitatif dan kuantitatif Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Didaptkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja
4 Sumarno edi, pradhanawati ari, farida naila (2013)	(X1) Kompensasi (X2) Motivaskerja (Y) Produktivitas karyawan	Penelitian ini menggunakan alat annalisis data kualitatif dan kuantitatif didukung regresi linier berganda	Hasil penelitiaon menunjukkan antara kompensasi, motivasi kerja berfampak positif dan signifikan antara produktivitas kerja karyawan
5 Izzah nidaul dan Ardiani ida (2016)	(X1) kompensasi (X2) disiplin kerja (Y) Peroduktivitas kerja Karyawan	Alat analisi yng digunakan kualitatif dan kuantitatif serta analisis regresi linier berganda.	Didapatkan hasil antara variable kompensasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6 OSA, G. I., & AMOS, O. I. (2014)	(X) Komitmen organisasi (Y) Produktivitas	This research is a qualitative and quantitative simple linear regression analysis tool	The impact of organizational commitment has a significant effect on employee productivity
7 Mabaso, M. C., & Dlamini, I. B. (2017)	(X1) Kompensasi (X2) manfaat (Y) kepuasan kerja	This is research a quantitative multiple linear regresion analysis tool	there are no significant effect between the benefits and satisfaction of Kob. Therefore, only compensation significantly predicted Kob's satisfaction among the academic staff.
8 Negash Rijalu, Ziwadu Shimelis, Magersa Reta (2014)	(X) kompensasi (Y) Motivasi	This research is a qualitative simple linear regression analiysis tool	the results of this study indicate there is a significant positive effect between compensation and employee work motivation

9	Tri wijayanti wardoyo dewi (2016)	(X1) Disiplin X2 kompensasi Y Produktivitas kerja	This research is a quantitative multiple linear regresion analysis tool	The results of data analysis in this study are that there is a significant influence on the value of discipline and compensation on work productivity
10	Perawati, Bukman Lian, Tobari. (2018)	(X) kompensasi (X2) motivasi (X3) Disiplin kerja (Y) produktivitas	This research is a qualitative and quantitative multiple linear regresion analysis tool	The results showed that there was a significant influence in part compensation, motivation, work discipline on teacher work productivity.
11	Purnomo M. adi (2020)	(X) kompensasi (Y) produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif di dukung dengan Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara kompensasi dan produktifitas kerja karyawan.

**1.4. Kerangka pikir**

kompensasi adalah hal yang penting dalam menunjang pencapaian suatu perusahaan dan menjadi salah satu faktor pendukung kemampuan yang meningkat, kompensasi terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas, pengembangan diri, semangat dalam bekerja, mutu yang baik, efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja perlu dibuat suatu kerangka pikir, dengan kompensasi sebagai variable bebas dan produktivitas kerja sebagai variable yang terkait, dari hubungan antara kedua variable tersebut dibuatlah gambaran sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**2. METODOLOGI**

PT Berkat Anugerah Sejahtera terdaftar di Kota Samarinda. Itu diterbitkan dalam Berita Negara pada 2014 dengan BN 47 TBN 11836. Alamat perusahaan yang terdaftar: Jalan. Aminah Syukur kelurahan Samarinda Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan/i tetap PT Berkat Anugrah Sejahtera. yang berjumlah 47 orang, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Saturation Sempling*. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yakni tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja beserta indikator-indikator pendukungnya.

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel Penelitian Kompensasi (X)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	No-item
----------	--------------	-----------	-------------	---------

Kompensasi	Gaji	1.	Setiap bulan perusahaan tempat saya memberikan saya gaji dan cukupo mencukupi kebutuhan sehari hari.	PT Berkat Anugrah Sejahtra	K 1
		2.	Gaji yang saya terima membuat saya trpacu dan semangat dalam bekerja.		K 2
	Insentif	1.	Saya merasa semangat kerja saya meningkat dengan bonus yang di berikan tempat saya bekerja.	PT Berkat Anugrah Sejahtra	K 3
		2.	Perusahan memberikan bonus yang sesuai dengan harapan saya		K 4
	Tunjangan	1.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesyuai dengan jabatan saya	PT Berkat Anugrah Sejahtra	K 5
		2.	Kebutuhan sehari hari saya dapat terpenuhi dengan tunjangan yang diberikan cukup.		K 6
	Fasilitas	1.	Saya merasa terjamin dengan adanya perlindungan dengan asuransi yang diberikan.	PT Berkat Anugrah Sejahtra	K 7
		2.	Kesejahteraan keluarga saya terpenuhi dengan adanya perlindungan dari asuransi.		K 8
		3.	Perusahaan memberikan tunjangan psangon cukup baik bagi karyawan yang pension.		K 9
		4.	Perusahaan memberikan santunan dan pesangon bagi karyawan yang meninggal.		K 10

Tabel 3: Definisi Operasional Variabel Produktivitas kerja karyawan ( Y )

Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	No-item	
Produktivitas kerja karyawan	Kemampuan seseorang	1.	Tugas dan tanggung jawab di berikan berdasarkan kemampuan saya	PT Berkat Anugrah Sejahtra	P 1
		2.	Perusahaan telah memberikan Target pekerjaan untuk saya		P 2
	Meningkatkan Hasil	1.	Dalam mengerjakan selalu bersungguh sungguh agar tidak terdapat dan terjadi kesalahan	PT Berkat Anugrah Sejahtra	P 3
		2.	Saya tidak pernah mengeluh dan bangga terhadap beban kerja yang telah menjadi tanggung jawab saya		P 4
	Semangat kerja	1.	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	PT Berkat Anugrah Sejahtra	P 5
		2.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang telah di lakukan di dalam		P 6

menyelesaikan pekerjaan

Pengembangan diri	1.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	PT Berkat Anugrah Sejahtra	P 7
	2.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerjadan selalu memenuhi standar dalam menyelesaikan pekerjaan		P 8
Mutu dan Efisiensi	1.	Saya bekerja dengan waktu yang efesien	PT Berkat Anugrah Sejahtra	P 9
	2.	Saya menjaga ketepatan waktu didalam menyelesaikan tugas dengan sempurna		P 10

Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu: 1) data primer 2) data sekunder. data primer merupakan kumpulan data yang didapatkan dari sumbernya secara langsung. Data sekunder adalah tambahan data dari sumber yang relevan yang digunakan sbagai panduan atau referensi seperti jurnal, internet dan sumber data lainnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Saturation Sampling* (sampel jenuh), Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian adalah analisis rentang skal, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis Uji T, menggunakan Software IBM SPSS Statistics.

(Sugiyono, 2016) mengatakan setiap instrumen bisa valid apabila syarat Rhitung >0,5, yakni membandingkan Rhitung >Rtabel menggunakan derajat kepercayaan 95% dan taraf signifikasi 5%, jika Rhitung > Rtabel sama dengan butir pernyataan valid, sedangkan dengan butir pernyataan tidak valid. Rumus korelasi *product moment parson* digunakan dalam penlitian ini untuk menguji instrument. Instrumen yang dapat dikatakan realibel apabila nilai cronbachalpha>0,6.

(Sugiyono, 2013) menyatakan jika analisis regresi linier sederhana berdasarkan pada hubungan kausal maupun fungsional antara 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Menentukan kireteria penerimaan dengan penolakan hopotesis, jika nilai Thitung < Ttabel, maka pernyataan Hipotesis O diterima dan pernyataan Hipotesisi A ditolak, apabila nilai Thitung > Ttabel, mnghasilkan pernyataan Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis A diterima.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Analisis tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada kompensasi karyawan PT Berkat Anugrah Sejahtra.

Tabel 4: Hasil Kompensasi

Indikator	Skor
Gaji	2.85
Insentif	2.88
Tunjangan	2.84
Fasilitas	2.64
Rata-rata Skor	2.80

Hasil variable kompensasi secara keseluruhan dengan 4 variabel memiliki nilai rata rata 2.80 berada pada rentang kategori sedang skor 2.60-3.39. dengan hasil yang diperoleh PT Berkat Anugrah Sejahtera memiliki tingkat kompensasi sedang dalam menjalankan pekerjaanya, dikatakan sedang karna gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas sudah tercapai.

Analisis Yang Diproleh Dari Tanggapan Responden Dari Setiap Pernyataan Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Berkat Anugrah Sejahtera.

Tabel 5: Hasil Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator	Skor
Kemampuan seseorang	2.26
Meningkatkan hasil	2.2

semangat kerja	2.27
Pengembangan Diri	2.14
Mutu dan efisiensi	2.21
Rata-rata Skor	2.77

Hasil variable produktivitas karyawan dengan 5 variabel memiliki nilai rata rata 2.77 berada pada rentang kategori sedang skor 2.60-3.39. dengan hasil yang di peroleh PT Berkat Anugrah Sejahtra dengan produktivitas karyawan yang sedang dalam menjalankan pekerjaanya, dikatakan sedang karna kemampuan seseorang, meningkatkan hasil, semangat, pengembangan skill, mutu dan, efisiensi yang sudah tercapai.

**3.1. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, Uji Validitas data dilakukan dengan melihat niali dari hasil *loading analysis*, satu data dilakukan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung > r korelasi, dalam penelitian ini telah di tentukan r korelasi sebesar > 0,3. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R table	Keterangan
Gaji/Upah	K1	0.568	0.3	Valid
	K2	0.546	0.3	Valid
Insentif	K3	0.606	0.3	Valid
	K4	0.541	0.3	Valid
Tunjangan	K5	0.520	0.3	Valid
	K6	0.803	0.3	Valid
Fasilitas	K7	0.670	0.3	Valid
	K8	0.368	0.3	Valid
	K9	0.635	0.3	Valid
	K10	0.332	0.3	Valid

Dari Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komunikasi karyawan (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,3. Hasil uji validitas, dengan variabel komitmen karyawan pada PT Berkat Anugrah Sejahtra (Y), dikatakan valid karna variabel gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas lebih dari angka yang di bawa valid.

Tabel 7: Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan(Y)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R table	Keterangan
Kemampuan seseorang	P1	0.561	0.3	Valid
	P2	0.586	0.3	Valid
	P3	0.675	0.3	Valid
Semnangat kerja Pengembangan diri	P4	0.376	0.3	Valid
	P5	0.656	0.3	Valid
	P6	0.417	0.3	Valid
	P7	0.472	0.3	Valid
Mutu dan efisiensi	P8	0.628	0.3	Valid
	P9	0.523	0.3	Valid
	P10	0.437	0.3	Valid

Dari Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan komitmen karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.3, dikatakan valid karna ada variabel keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran melebihi angka yang dibawah valid.

**3.2. Uji Reabilitas**

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r tabel, yang mana r tabel yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8: Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.778	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.772	Reliabel

Hasil uji pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel r tabel yaitu < 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel Produktivitas karyawan dapat dinyatakan reliabel.

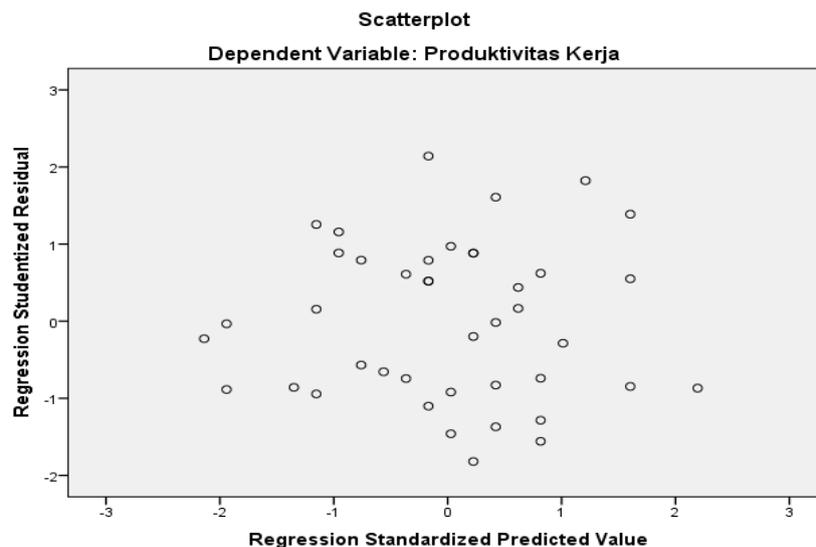
**3.3. Uji Asumsi**

Uji asumsi bertujuan untuk menguji apakah data variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati data normal. Untuk menguji normalitas, dengan menganalisis menggunakan metode *one sample kolmogorov smirnov test*. dasar keputusan jika nilai probabilitas t-statistik > level of signifikan = 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9: Hasil Uji Asumsi

Variabel	t-statistik	Sig	Keterangan
Kompensasi	0.200	0.778	Normal
Produktifitas	0.015	0.772	Normal

Berdasarkan tabel 10 Uji asumsi dengan *one sample kolmogorov smirnov test* diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t statistik > level of significant = 0,05, maka data memenuhi asumsi normalitas dengan demikian, maka variabel dependen dan independen mempnyai distribusi normal dan data yang baik adalah memiliki distribusi data mendekati normal.



Gambar 2: Dependen Variabel Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis diatas diketahui bahwa :

Dapat diartikan antara titik satu dan lainnya membentuk pola membesar, melebar dan kembali menyempit melebur. Dengan titik-titik tidak terpola dan terlihat pola menyebar dibawah dan di atas dari angka 0 dapat di simpulkan bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

**3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk mempersiksi naik turunnya suatu variabel dependen dan variabel independen. Serta mengetahui arah hubungan kedua variabel apakah positif atau negatif diperluka. Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS :

- a. Jika nilai Signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima yaitu ada pengaruh positif kompensasi (X) terhadap produktifitas karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima yaitu ada pengaruh negatif kompensasi (X) terhadap produkifitas karyawan (Y).

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 16.0. Hasil analisis regresi liner sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Berkat Anugrah Sejahtra

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kompensasi	0.328	0.007	0.007
Konstanta	13.209		
F Hitung	8.119		
R <sup>2</sup>	0.169		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.148		
R	0.411		
Variabel terikat produktivitas karyawan (Y)			

Dari Tabel 10 Terlihat nilai signifikan adalah 0.007 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0.328 angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompensasi (X) maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.328.

### 3.5. Pengujian signifikan Uji T

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output SPSS :

- Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh positif kompensasi (X) terhadap produktifitas karyawan (Y)
- Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_o$  diterima yaitu ada pengaruh negatif kompensasi (X) terhadap produktifitas karyawan (Y)

Uji T digunakan untuk menguji variable kompensasi dan melihat seberapa pengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas karyawan dan sebaliknya jika tidak berpengaruh dapat menggunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara mengukur perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis pada konstanta. Didapatkan nilai signifikan 0,000. angka diperoleh  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima dengan kata lain konstanta signifikan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan 0.007, dengan hasil keakuratan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ )  $0,007 < 0,05$  mendapatkan hasil  $H_o$  dapat diterima dan  $H_a$  diterima. Menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan wawancara didapatkan keterangan bahwa PT Berkat Anugrah sejahtera selaku perusahaan yang mempekerjakan untuk pemberian kompensasi masih rendah. Hal ini didapatkan dari beberapa karyawan yang memberikan jawaban secara lisan seputar kompensasi dan bagaimana secara keseluruhan dari jawaban yang diperoleh karyawan yang merasa pemberian kompensasi belum sesuai harapan, namun setelah diajukan kuisioner dengan beberapa pertanyaan didapatkan kesimpulan bahwa secara keseluruhan responden menjawab setuju.

Pemberian kompensasi yang diberikan sudah baik sementara untuk produktivitas kerja karyawan di dapatkan hasil yang cukup hal tersebut di dapatkan dari hasil kuisioner yang di berikan dan secara keseluruhan dapat di kategorikan cukup. Setelah melakukan dengan analisis regresi linier sederhana dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil kuisioner yang sudah di berikan kepada 47 responden namun dalam perjalanannya sampel yang kembali atau terisi sebagai data hanya 42 orang saja sehingga dalam penelitian ini menggunakan data sampel 42 orang karyawan saja.

PT Berkat Anugrah Sejahtra dapat dikatakan sudah memberikan kompensasi yang baik namun terdapat kekurangan dalam hal produktivitas kerja karyawan untuk itu penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi dalam hal apa saja yang harus di tingkatkan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

## 4. KESIMPULAN

Hasil pembahasan yang didapatkan dengan beberapa alat analisi, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut: PT Berkat Anugrah Sejahtra merupakan salah satu perusahaan jasa kontraktor tambang batu bara yang berada di Kutai Kartanegara dan Samarinda Kalimantan Timur dan memiliki karyawan sebanyak 47 orang, dalam perjalanannya banyak karyawan yang belum puas akan pemberian kompensasi yang telah di berikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang menurun. hal tersebut sejalan dengan beberapa pengujian diketahui kompensasi yang telah dilakukan mendapatkan hasil sedang atau dapat di kategorikan baik hasil didapatkan dari kuisioner yang di berikan antusias respondeen dengan jawaban tidak setuju dan setuju cukup banyak. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja karyawan mendapat hasil kurang. Dari penelitian ini didapatkan hasil karyawan yang berpartisipasi dalam memberikan jawaban

sebanyak 42 karyawan. dari hasil data responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini di dapatkan kesimpulan untuyk variable kompensasi dan produktivitas berpengaruh positive dan signifikan dengan didukung dengan analisis regresi linier sederhana. PT Berkat Anugrah Sejahtera selaku perusahaan mengetahui hal-hal apa saja yang harus di tingkatkan dan menjadikan refrensi pengambil kebijakan pemberian kompensasi dan terus berusaha memperbaiki semua sistem yang ada sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

## REFERENSI

- Handoko, (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (ke 2 ed.). Yogyakarta: BPFE yogyakarta.
- Hasibuan , M. (2013 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi cekatakan ke tujuh belas* . Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Yani, & m. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yunarsih, Tjutju, & & Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Journal
- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ASURANSI JIWASRAYA. *XVIII(03)*, 456-466.
- Ardiani , I., & Izzah , N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektiktama. *13(2)*, 210-222.
- J Chung , D., Steenburgh, T., & Sudhir, K. (2014). *Do Bonuses Enhance Sales Productivity?A Dynamic Structural Analysis of Bonus-Based Compensation Plans*. *33(2)*, 165-187.
- Liydia Sumampouw, C. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional. *2(3)*.
- Mabaso, M. C., & Dlamini, I. B. (2017). *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction*. *Research Journal of Business Management*, *11(2)*, 80-90.
- OSA, G. I., & AMOS, O. I. (2014). *THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY A CASE STUDY OF NIGERIA BREWERY, PLC*. *Impact Journals*, *2(9)*, 107-122.
- perawati, Lian , B., & Tobari. (2018). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON TEACHER'S WORK PRODUCTIVITY*. *European Journal of Education Studies*, *5(7)*, 2501-1111..
- Retno Apriani, W., Rodyyah , R., & Hidayat, W. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT BPR Restu Makmur Kantor Pusat Majapahit. *1(2)*, 252-260..
- Sumarno , E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Eatika Pulau Mas Tegal. *2(3)*, 131-137.
- Tri Wijayati Wardoyo, D. (2016). *The Influence of the Discipline and Compensation against WorkProductivity (Study on the Security Services Company, PT GarudaMilky Artha Surabaya)*. *11(1)*, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.