

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda

Diah Utami^{1*}, Askiah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: diahutami2302@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:19/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Metodologi: Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada para *respondent*. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *sample total* sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Hasil: Hasil dari penelitian variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Manfaat: Agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang akan diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja.

Abstract

Purpose of study: To determine the effect of compensation on employee productivity at PT. Steel Facility Studio in Samarinda city.

Methodology: The data collection instrument was obtained by distributing questionnaires to the respondents. The technique of determining the sample using the total sample method in this study was employees at PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda city.

Results: The results of the research on the compensation variable on employee work productivity indicate that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Sanggar Sarana Baja in Samarinda city.

Applications: In order to be used as input and consideration for the company in determining the steps to be taken, especially in the field of personnel related to employee work experience in order to increase work productivity.

Kata kunci: *Kompensasi, Produktivitas Kerja, SDM*

1. PENDAHULUAN

Aset penting sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan (Sari, 2015). Karyawan yang berorientasi dengan baik, bekerja secara efisien dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaannya adalah sebuah sumber daya manusia yang baik (Heathfield, 2017). Sumber daya yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula dimana produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan sehingga mampu menjadi faktor pendorong yang berguna untuk dapat membantu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011).

Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan untuk mempertahankan serta meningkatkan pencapaiannya. Terutama peningkatan produktivitas yang menjadi output atas segala tujuan perusahaan. Peningkatan produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu menjadi perhatian utama, (Yamoah, 2013) menyebutkan terdapat 4 faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu faktor manajerial, faktor kesehatan karyawan, faktor motivasi karyawan dan faktor komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan berkompeten

untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karena pada akhirnya faktor manusia yang akan menjalankan dan mengatur segala bentuk aktivitas di perusahaan.

Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang mempunyai keterkaitan satu sama lain. Diantaranya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran baik berupa uang atau jasa yang diberikan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas dikarenakan kompensasi adalah tujuan utama seseorang akan bekerja sehingga semakin besar kompensasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap hasil pekerjaan, maka semakin besar pula semangat pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan harapan kompensasi yang akan mereka terima akan berbanding lurus dengan produktivitas yang mereka hasilkan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan. Dan mengoptimalkan kerja karyawan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan atas produktivitas yang sudah dicapai.

PT. Sanggar Sarana Baja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang proses desain, manufaktur, fabrikasi baja, pemasok, instalasi, jasa, remanufacture & refurbish dari produk, peralatan dan komponen/part untuk pertambangan, minyak & gas dan industri umum lainnya. Adapun beberapa cabang lainnya tersebar di berbagai nusantara Indonesia seperti Tanjung Adaro dan Satui di Kalimantan Selatan, Kariangau Balikpapan, Sangatta, Bengalon, Samarinda di Kalimantan Timur, Sorowako di Sulawesi Selatan dan Grasberg di Papua. Perbedaan kebudayaan, sumber daya alam maupun geografis lokasi PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda membuat tiap daerah memiliki kebijakannya masing-masing. Dari penelitian sebelumnya terdapat pula adanya ketidaksesuaian/gap empiris yang terjadi pada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abebe, H, 2018) dengan judul “Effect Of Compensation On Employee Productivity In The Case Of Kality Foods Manufacturing Factory, Addis Ababa” Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan & negatif terhadap produktivitas karyawan. Kemudian penelitian ditulis oleh (Perawati, dkk., 2018) dengan judul “The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin terhadap produktivitas kerja guru; dan (4) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja guru. Kemudian penelitian selanjutnya ditulis oleh (Tersit Gashaw Asradew, 2018) dengan judul “The Effect Of Compensation On Employees Productivity In Walta Media And Communication Corporate Addis Ababa” Secara umum dari praktik kompensasi pada tingkat motivasi dan kinerja karyawan yang selama ini dirasakan bahwa tingkat motivasinya sedang dan satu-satunya peluang yang diberikan oleh perusahaan adalah bonus setiap tahun. Kemudian penelitian selanjutnya ditulis oleh (Dewi, 2020) dengan judul “Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity” Hasil penelitian ini adalah (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya ditulis oleh (Ranty Mulina Safitri, 2020) dengan judul “The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukit Tinggi” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukit tinggi sebagian besar berada pada kategori kurang baik sebesar 40,76%. 2) Produktivitas karyawan sebagian besar dalam kategori buruk yaitu 59,25%. 3) Koefisien determinasi R Square sebesar 0,132 dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2% sedangkan pada Grand Rocky Hotel Bukit tinggi 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

1.1 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menyiapkan sistem penghargaan yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan bakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja strategis (Hasibuan, 2017). Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. (Handoko, 2014).

Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan sebagai bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan harus mengatur sedemikian rupa agar pemberian kompensasi yang dapat memberikan kehidupan yang layak bagi karyawan sehingga karyawan yang puas atas kompensasi yang telah diberikan dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja.

Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam dua golongan besar (Nawawi, 2011) yaitu:

- a. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya atas dedikasinya terhadap kesejahteraan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan pekerjaan pekerja. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan kepada karyawan di samping kebijakan manajemen dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja tersebut.. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012), mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji pokok
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas

1.2 Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012), Produktivitas adalah peningkatan output (hasil) sebagai respons terhadap input. Ketika produktivitas meningkat, ini hanya mungkin jika efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja meningkat. Produktivitas berarti pola pikir yang terus-menerus percaya bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin dan besok harus lebih baik dari hari ini. Karena arti produktivitas adalah keinginan (the will) dan usaha (effort) manusia untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan kualitas hidup di segala bidang, (Maurits, 2010).

Berdasarkan pengertian atau definisi tentang variabel produktivitas kerja karyawan diatas maka mengenai produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah peningkatan output dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan pekerja (input) dan untuk menghasilkan produk atau jasa (output).

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebuah perusahaan. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja perlu bekerja secara efisien dan efektif dan pada akhirnya sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2011), yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan Diri
- e. Mutu

2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan pada sebuah penelitian dan jenis penelitian itu dikategorikan menjadi dua metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah diterapkan menurut (Sugiyono, 2017).

Pada jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjol atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tertulis misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017), populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanggar Sarana Baja yang ada di kota Samarinda. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Karyawan PT Sanggar sarana Baja di kota Samarinda berjumlah 50 orang.

Dari populasi yang sudah ada kemudian tahap selanjutnya adalah pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu Sugiyono (2014). Sampel yang dipilih harus sesuai kriteria yang ditentukan untuk mendapatkan data yang maksimal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode total sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan seluruh total karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda yang berjumlah 50 orang sebagai sampel.

Dalam memperoleh data karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial, (Sugiyono, 2017).

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian dijelaskan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: Indikator Variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X)	1. Gaji Pokok	Skala Likert
	2. Upah	Skala Likert
	3. Insentif	Skala Likert
	4. Tunjangan	Skala Likert
	5. Fasilitas (Hasibuan, 2012)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	Skala Likert
	2. Meningkatkan Hasil yang Capai	Skala Likert
	3. Semangat Kerja	Skala Likert
	4. Pengembangan Diri	Skala Likert
	5. Mutu	Skala Likert
	6. Efisien (Sutrisno, 2011)	Skala Likert

3. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden. Berdasarkan hasil data yang telah di kumpulkan dalam penyebaran kuesioner kepada 50 responden karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja yang diolah dalam penelitian ini adapun hasil deskripsi data pada responden penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1). Uji Validitas

Pada pengujian data validitas penelitian ini diminta untuk setiap respondent agar dapat memberikan skor untuk setiap butir pernyataan yang diberikan dengan menjawab salah satu pilihan jawaban yang telah disiapkan pada kuesioner penelitian. Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah didapatkan

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dan dilakukan dengan mengukur korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 50 sehingga besaran r tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5% adalah 0, 2787 (df = N-2 = 50 – 2 = 48). Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung pada Corrected Item-item Correlation lebih besar dari 0, 2787. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Pengaruh Kompensasi

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1	0,808	0,2787	Valid
	X2	0,770	0,2787	Valid
	X3	0,772	0,2787	Valid
	X4	0,856	0,2787	Valid
	X5	0,848	0,2787	Valid

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan pengaruh kompensasi (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pertanyaan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,2787. Untuk mengetahui uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Sanggar Sarana Baja, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Pengaruh Produktivitas Kerja

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----------	------------------	----------	---------	------------

Produktivitas Kerja	Y1	0,736	0,2787	Valid
	Y2	0,837	0,2787	Valid
	Y3	0,854	0,2787	Valid
	Y4	0,642	0,2787	Valid
	Y5	0,837	0,2787	Valid
	Y6	0,825	0,2787	Valid

Dari [tabel 3](#) dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan produktivitas kerja (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut nilai r korelasi $> 0,2787$.

2). Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak perlu diuji lagi untuk pengujian reliabilitasnya ([Sugiyono, 2010](#)).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada [tabel 4](#) sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kompensasi (X)	0,863	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,863	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada [tabel 4](#) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari kompensasi dan produktivitas $> 0,863$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5: Skala Penilaian Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Skor Bobot Interval	Kategori
1 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,24 - 5	Sangat Tinggi

Sebelum mengolah dan menguji data, untuk mempermudah peneliti, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert adalah skala yang sering digunakan oleh penelitian untuk menghasilkan data kuantitatif, definisi skala likert menurut [Sugiyono \(2010\)](#) adalah skala yang dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dalam fenomena sosial.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, data hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan ada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut ini adalah [tabel 6](#) skala likert penelitian:

Tabel 6: Skala Likert Variabel Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3). Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana karena sesuai dengan kerangka pikir yang telah ditentukan sebelumnya, peneliti hanya menguji dua variabel saja yaitu kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, sehingga teknik analisis yang harus digunakan adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dikarenakan hanya

ada 2 (dua) variabel seperti yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada [tabel 7](#) sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>Model</i>	B	<i>Std. error</i>
1	<i>(constant)</i>	18.658	1.975
	Kompensasi	.305	.102

Berdasarkan hasil uji pada [tabel 7](#) perhitungan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,658 + 0,305X$$

Dari persamaan garis regresi linier sederhana di atas, maka dapat diartikan bahwa:

Y: Variabel produktivitas kerja pada PT. Sanggar Sarana Baja yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

α: 18,658, merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari produktivitas (Y) kerja jika nilai dari kompensasi (X) = 0.

B: 0,305, merupakan koefisien regresi dari variabel kompensasi (X) yang diartikan bahwa apabila ada kenaikan variabel kompensasi (X) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,305.

4). Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara terpisah (parsial). Dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis 0 ditolak yang artinya uji regresi dapat dikatakan berpengaruh signifikan, dan begitu juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis 0 diterima dan dapat dikatakan bahwa uji regresi tidak berpengaruh signifikan. Berikut adalah hasil uji t (parsial).

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuatkan sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari [Sugiyono \(2012\)](#).

Tabel 8: Hasil Uji t (signifikansi)

Model	Sig.
<i>(constant)</i>	.000
Kompensasi	.004

Berdasarkan hasil uji [tabel 8](#), dapat diketahui bahwa nilai signifikansi t adalah 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Untuk menentukan nilai t hitung uji t dapat dilihat pada [tabel 9](#) dibawah ini:

Tabel 9: Model T

Model	T
1 <i>(constant)</i>	9.449
Kompensasi	2.999

Berdasarkan perhitungan degree of freedom dimana $df = n - k = 50 - 1 = 49$, maka nilai dari t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,999. Jadi, berdasarkan tabel 4.11, nilai t hitung sebesar 2,999 maka menurut hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data-data penelitian ini telah memenuhi kualifikasi yang baik dimana telah dinyatakan sebelumnya bahwa data yang diambil dan dipakai dalam penelitian ini adalah valid dan mempunyai tingkat reliabel yang mumpuni untuk dinilai hasilnya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel produktivitas (Y) dengan persepsi produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Hasil dari penelitian variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dimana terdapat pro dan kontra yang relevan. Hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Abebe (2018), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil dari penelitian ditulis oleh peneliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Yang artinya variabel kompensasi mempunyai nilai tersendiri yang dapat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan dimanapun berada.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data-data penelitian ini telah memenuhi kualifikasi yang baik dimana telah dinyatakan sebelumnya bahwa data yang diambil dan dipakai dalam penelitian ini adalah valid dan mempunyai tingkat reliabel yang mumpuni untuk dinilai hasilnya. Hasil dari penelitian variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dimana terdapat pro dan kontra yang relevan.

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,999. Nilai t hitung sebesar 2,999 maka menurut hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti akan memberikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

Diharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam rangka pengidentifikasian variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Diharapkan dapat melakukan penilaian secara berkala yang berorientasi pada pendekatan yang lebih baik terhadap karyawan dikarenakan masih ada sebagian kecil yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka dapatkan dari PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik, saran dan masukan kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi pembaca

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Askiah, S.E., M.Si. dan kepada seluruh pihak kampus karena dengan adanya system KDM (Kolaborasi Dengan Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ini telah membantu, mendukung dan memberikan saran serta masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Abebe, H. (2018). *Effect Of Compensation On Employee Productivity In The Case Of Kality Foods Manufacturing Factory*, Addis Ababa.
- Gek Indah Pujastuti Sukarta & Sagung Kartika Dewi. (2020). *Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity*.
- Hasibuan dalam Edyun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heathfield. (2017). *Learn About the Importance of Human Resurce Management*. <https://www.thebalance.com/what-is-the-importance-of-humanresources-management-1917588>
- Maurits. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Perawati, B. L. & T. (2018). *The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity*.
- Ranty Mulina Safitri, Y. & S. Y. (2020). *The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi*.
- Sari, E. L., W. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 4, No. 12. Retrieved from Ejournal Stiesia, Vol. 4, No.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya (Cetakan Ke)*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Keenambelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Tersit Gashaw Asradew. (2018). *The Effect Of Compensation On Employees Productivity In Walta Media And Communication Corporate Addis Ababa*.
- Yamoah. (2013). *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. Singaporean of Journal Business Economics Studies, 2, (1).