

JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN

Journal of Economics and Management

ISSN 1411-5794

Volume 17, nomor 2

Juni 2016

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT
YAYASAN YATIM MANDIRI (MELALUI PENDEKATAN ALEN MEYER)**

Anita Roosmawarni

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. MANDIRI TUNAS FINANCE**

Rina Maretasari

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENGUKUR KINERJA
KEUANGAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI
(Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kosmetik)**

Elly Lestari

**PENERAPAN PERENCANAAN PARTISIPATIF DALAM PEMBANGUNAN
MANAJEMEN DAERAH (Tinjauan Terhadap Pengembangan Green
Government Untuk Mencapai Good Environmental Governance
di kabupaten Gorontalo)**

Franky Djafar

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. NENGGAPRATAMA MOBILINDO GORONTALO**

Irwan Yantu

**MEMAHAMI WANITA DALAM PENGARUH DESAIN TOKO UNTUK NIAT
MEMBELI ULANG MELALUI PSICHYC COST**

Rosa Riantiana

**PENGARUH VOLATILITAS PENJUALAN, LEVERAGE, SIKLUS OPERASI
DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KUALITAS LABA PADA
PERUSAHAAN LQ 45 PERIODE 2012 SAMPAI DENGAN 2016**

Yekie Senja Oktora

| | | | | | |
|-----|---------|------|----------------|---------------------|-------------------|
| JEM | Vol. 17 | No.2 | Hlm. 100 - 177 | Malang Juni 2016 | ISSN 1411-5794 |
|-----|---------|------|----------------|---------------------|-------------------|

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN

(Journal of Economics and Management)

Terhitung sejak tahun 2005, Jurnal Ekonomi dan Manajemen terbit tiga kali dalam setahun (Februari, Juni, Oktober) dengan ISSN 1411 – 5794, berisikan hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, resensi buku dan tulisan praktis dalam bidang ekonomi dan manajemen.

Ketua Penyunting

Ernani Hadiati

Ketua Bidang Publikasi Ilmiah

Devi Rahmayanti

Anggota Penyunting

Moh. Saleh

Djuni Farhan

Umi Muawanah

Jose Rizal Joesoef

Sugeng Mulyono

Alamat Tim Penyunting

Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang
Jl. Mertojoyo Blok L, Malang 65144, Jawa Timur Indonesia

Phone : +62 341 562411

e-mail : unigamalang.jem@gmail.com

ISSN 1411-5794

JURNAL

EKONOMI DAN MANAJEMEN

Journal of Economics and Management

Volume 17, nomor 2

Juni 2016

DAFTAR ISI

- | | |
|---|------------------|
| PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT YAYASAN YATIM MANDIRI (MELALUI PENDEKATAN ALEN MEYER) Anita Roosmawarni | 100 - 111 |
| PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. MANDIRI TUNAS FINANCE Rina Maretasari | 112 - 123 |
| ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Kosmetik) Elly Lestari | 124 - 133 |
| PENERAPAN PERENCANAAN PARTISIPATIF DALAM PEMBANGUNAN MANAJEMEN DAERAH (Tinjauan Terhadap Pengembangan Green Government Untuk Mencapai Good Environmental Governance di kabupaten Gorontalo) Franky Djafar | 134 - 147 |
| PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NENGGAPRATAMA MOBILINDO GORONTALO Irwan Yantu | 148 - 161 |
| MEMAHAMI WANITA DALAM PENGARUH DESAIN TOKO UNTUK NIAT MEMBELI ULANG MELALUI PSICHYC COST Rosa Riantiana | 162 - 169 |
| PENGARUH VOLATILITAS PENJUALAN, LEVERAGE, SIKLUS OPERASI DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KUALITAS LABA PADA PERUSAHAAN LQ 45 PERIODE 2012 SAMPAI DENGAN 2016 Yekie Senja Oktora | 170 - 177 |

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. NENGGAPRATAMA MOBILINDO GORONTALO

Irwan Yantu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, irwanyantu.feb.ung@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Data dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi yang diberikan semakin besar maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin besar. Dapat pula dilihat bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat baik dengan nilai koefisien determinasi 22,8%. Hal tersebut karena masih terdapat berbagai faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Produktivitas, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Sehingga dapat diartikan bahwa SDM adalah potensi yang dapat menjadi motor penggerak organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi yang dikutip oleh (Gaol, 2014: 44) bahwa nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu untuk diatur sehingga akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan atau praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan sumber daya manusia secara umum yakni untuk memastikan bahwa organisasi mampu untuk mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedamayanti, 2011: 13). Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan aset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan suatu organisasi. Salah satu langkah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan yakni dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan semakin giat untuk mencapai target yang telah ditetapkan atau ditargetkan oleh perusahaan.

Hal senada diungkapkan oleh (Gaol, 2014: 310) bahwa kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan.

Sementara itu Zainal, dkk (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu yang penting dalam perusahaan, karena hal ini tujuan utama bagi karyawan yang bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemikiran penghargaan individual yang

sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Yuniarsih dan (Suwatno, 2013: 159) mengatakan bahwa karyawan produktif dapat lahir dari upah yang baik, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas dapat lahir jika adanya pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada karyawan. Dampak dari kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat kuat. Apabila kompensasi yang diberikan dianggap wajar atau sesuai oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika diberi kompensasi lebih rendah untuk karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, memang telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti ingin melakukan refleksi penelitian terutama penelitian dari (Vicky Frestiani Dewi, 2014) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada kantor dinas perindustrian, Perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. Adapun perbedaannya yakni pada organisasi yang digunakan, penelitian sebelumnya meneliti pada instansi Pemerintahan (pegawai) yang kompensasinya diatur secara universal oleh Pemerintah melalui Undang-undang ketenagakerjaan. Sementara penelitian ini fokus pada perusahaan yang menerapkan kompensasi berdasarkan keputusan dan kebijakan manajemen perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo merupakan perusahaan Dealer mobil Honda yang ada di Provinsi Gorontalo. Adapun data posisi karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Posisi Karyawan Pada PT. Nenggapratama Mobilindo

| Nomor | Posisi | Jumlah |
|-------|-----------------|-----------------|
| 1 | Branch Manager | 1 |
| 2 | Service Manager | 1 |
| 3 | Administrasi | 9 |
| 4 | Sales Marketing | 25 |
| 5 | Service | 14 |
| 6 | Body & Paint | 6 |
| 7 | Umum & Security | 5 |
| | Jumlah | 61 orang |

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang ada pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo di dominasi oleh karyawan dengan posisi sebagai sales marketing. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo terus mengupayakan penjualan yang besar dengan mengandalkan sales marketing. Permasalahan yang nampak dari jumlah karyawan yakni jumlah rasio karyawan begitu besar dibandingkan dengan jumlah realisasi target mobil yang terjual. Sebab berdasarkan hasil wawancara, mobil yang terjual setiap bulannya tidak lebih dari 60% dari target yang ditentukan.

Pada observasi awal yang peneliti lakukan (wawancara) karyawan pada perusahaan terdapat berbagai masalah penelitian yang dapat diidentifikasi. Terkait dengan kompensasi yakni

para karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensasi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan serta bagi karyawan yang marketing, kompensasi tersebut sering kali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada. Sehingga akan ada kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan. Kemudian terkait dengan produktivitas kerja yakni masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Sehingga angka produktivitas atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Hal ini dapat berdampak pada keadaan dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil. Disamping itu, terkait dengan waktu. Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan

| Bulan | Potongan Atas | Realisasi Target | | |
|------------|---------------|------------------|---------|------------|
| | Ketelambatan | Target Sales | Capaian | Persentase |
| July - 15 | Rp. 650.000 | 75 Unit | 43 Unit | 57.33 |
| Agust - 15 | Rp. 2.500.000 | 75 Unit | 28 Unit | 37.33 |
| Sep - 15 | Rp. 400.000 | 75 Unit | 14 Unit | 18.67 |
| Okt - 15 | Rp. 350.000 | 75 Unit | 25 Unit | 33.33 |
| Nop - 15 | Rp. 200.000 | 75 Unit | 32 Unit | 42.67 |
| Des - 15 | Rp. 200.000 | 75 Unit | 40 Unit | 53.33 |

Tabel di atas tentunya membuktikan bahwa karyawan pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo belum mampu untuk meningkatkan produktivitasnya yang diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dari karyawan itu sendiri. Kemudian dapat pula dilihat dari capaian target yang sangat jauh dari apa yang diharapkan misalnya pada bulan September hanya mampu mencapai 18,67%. Hal ini tentunya menjadi sebuah indikasi bahwa adanya keluhan bagi karyawan dimana adanya potongan atas keterlambatan kemudian disamping itu target yang begitu besar sehingga sulit untuk dicapai oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo"

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan.

Pengertian kompensasi menurut (Hakim, 2011) bahwa kompensasi merupakan balas jasa bagi karyawan. Sehingga Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran), sedangkan Menurut (Heidjrachman dan Husnan, 2000) "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka

untuk mencapai tujuan organisasi". Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan, sehingga dengan kata lain kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Syamsir Torang, 2013)

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi).

Kompensasi Langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif

1. Gaji yang merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Insentif Upah sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
4. Bonus Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :
 - a. Istirahat on-the-job,
 - b. Hari-hari sakit,
 - c. Liburan dan cuti,
 - d. Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll.
2. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :
 - a. Asuransi Jiwa,
 - b. Asuransi Kesehatan,
 - c. Asuransi Kecelakaan.
3. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
 - a. Program rekreasi,
 - b. Cafeteria,
 - c. Perumahan,
 - d. Beasiswa pendidikan
 - e. Fasilitas pembelian,
 - f. Konseling finansial dan legal,
 - g. Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (Legally required payment) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

Produktivitas Kerja

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai output terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi bisa sangat rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan dalam suatu perusahaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013).

Menurut (Hasibuan, 2008: 126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal. Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat dimaknai sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan untuk mengerahkan segala tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam menghasilkan barang dan jasa per satuan waktu. Dengan kemampuan yang baik membentuk karyawan yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan benar.

Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada waktu yang lalu dengan melihat kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa yang akan datang sehingga produktivitas kerja karyawan pada waktu yang akan datang dapat meningkat. Pemilihan tolak ukur atau cara pengukuran yang akan dilakukan tergantung pada jenis atau faktor-faktor masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2003)

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan tambahan

balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut (Heidjrachman, dan Husnan, 2000: 1) "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi". Adapun indikator dari kompensasi yakni:

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Bonus
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*)
 - b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*)
 - c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
 - d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai output terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi bisa sangat rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan dalam suatu perusahaan (Yuniarsih dan Suwitno, 2013: 156). Menurut (Simamora, 2006: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada diperusahan.
2. Kualitas kerja Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2008: 49) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo yang berjumlah 61 orang dimana semuanya dijadikan unit analisis.

Menurut (Arikunto, 2006: 109) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Sebagaimana menurut (Sugiyono, 2012: 87) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Atau pengambilan sampel tersebut dikenal dengan sampel jenuh. Dalam penarikan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus karena pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan karena kecilnya populasi yang ada. Oleh karena itu yang menjadi sampel total dalam penelitian ini adalah anggota populasi (jumlah tenaga kerja) yang berjumlah 61 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini: 1. Data Primer Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara kepada responden yang dilakukan pada penelitian awal sampai selesai. 2. Data Sekunder Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari objek penelitian berupa dokumen dan data-data lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo antara lain profil di kantor bersangkutan dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Wawancara, merupakan suatu komunikasi verbal untuk memperoleh informasi dari responden.
2. Observasi, merupakan pengamatan langsung untuk memperoleh informasi tentang objek yang dituju. Dimana objek dalam penelitian ini yakni pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.
3. Kuisisioner, yaitu penyebaran angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden pada saat penelitian. Skala yang digunakan dalam pengambilan kuisisioner yakni skala "Likert". Menurut (Sugiyono, 2010: 86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social". Berikut ini skor dengan pengukuran skala likert :
 - a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju,
 - b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju,
 - c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral,
 - d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju,
 - e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.
4. Dokumentasi Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan variable penelitian dengan cara mencari pada catatan, buku, surat kabar, majalah, berita di media elektronik dan lain-lain (Arikunto, 2006: 231).

Teknik Analisis Data Penelitian

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Instrumen bisa dikatakan valid mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dibawah 0,50 (Santoso, 2002 : 283). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien Korelasi

x = skor yang diperoleh subjek dari semua item

y = skor total yang diperoleh dari semua item

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Hasil kali skor butir dengan skor total

n = Jumlah responden

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam suatu variabel. Uji reabilitas untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien Alpa Cronbach (α). Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya realibilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa *cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{\sum \alpha} \frac{1 - k^{-1} \alpha}{\alpha}$$

Dimana :

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha$ = jumlah butir pertanyaan

α = varians total

Konversi Data

Dalam analisis regresi biasanya terdapat proses konversi data dari data skala ordinal (jenis data kualitatif) menjadi skala interval (jenis data kuantitatif) merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pengolahan data statistik parametrik. Data ordinal yang dikonversi menjadi

data interval merupakan data penelitian yang dikumpulkan dengan cara penyebaran kusioner yang jawabannya menggunakan skala *likert*. Konversi data ordinal menjadi data interval dapat dilakukan dengan menggunakan *Methods Of Succesive Interval* (MSI) yang dilakukan dengan beberapa tahapan menurut (Al-Rasyid, 1993: 131) sebagai berikut ini:

1. Menentukan frekuensi setiap respon.
2. Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Menentukan Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
5. Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing respon dengan rumus

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area bellow upper limit} - \text{area bellow lower limit})}$$

6. Mengubah scale value (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale value (TSV).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable bebas (x) dengan variabel terikat (y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

\hat{Y} = variable terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

X = variable bebas (Pemberian Kompensasi)

α = konstanta

β = koefisien regresi

Untuk mencari persamaan garis regresi dapat digunakan berbagai pendekatan (rumus), sehingga nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dapat dicari dengan metode sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \cdot \sum X \cdot Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Uji T-Test

Uji t-test pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variable dependen.

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : $\beta_1 \leq 0$ (X Tidak terdapat pengaruh terhadap Y)

Ha : $\beta_1 > 0$ (X terdapat pengaruh signifikan terhadap Y)

2. Menentukan Taraf Nyata (α)

Pengkajian hipotesis digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompensasi dengan produktivitas karyawan, dengan menggunakan taraf nyata (α) = 5% Distribusi r dengan derajat kebebasan (df = n - k - 1)

Dimana :

- α = taraf nyata
- n = jumlah responden
- k = jumlah variabel penelitian

3. Mencari t-hitung Uji t-hitung bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Untuk menghitung nilai t-hitung adalah dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se(b_i)}$$

Dimana:

- b_i = koefisien variable ke-i
- β_i = parameter ke-i yang dihipotetiskan
- Se (b_i) = kesalahan standar b_i

4. Kriteria Pengujian a) Jika tingkat signifikan t -hitung > 0,05 atau t -hitung < t tabel, maka H_0 diterima. b) Jika tingkat signifikan t -hitung < 0,05 atau t -hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Kuncoro, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Honda memperluas jaringan dealer resminya dengan meresmikan dealer Honda Nengga Mobilindo di kota Gorontalo. Honda Nengga Mobilindo merupakan dealer resmi Honda yang ke-102 di Indonesia dan dealer resmi ke-7 di pulau Sulawesi, sekaligus menjadi dealer resmi pertama di kota Gorontalo. Honda Nengga Mobilindo beralamat lengkap di Jl. Dr. H. Medi Botutihe No.44, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo 96114. Honda Nengga Mobilindo Berdiri di atas lahan seluas 5.150 m², Honda Nengga Mobilindo memiliki fasilitas layanan penjualan dan purna jual (sales, service, spareparts, body & paint) yang telah terpadu dan juga sesuai dengan standar Honda.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid. Adapun hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut

1. Variabel kompensasi (X), Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan kompensasi dalam penelitian ini sebanyak 16 pernyataan. Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel ρ dimana $n=60$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,214. Dengan demikian dari 16 pernyataan yang digunakan untuk menguji validitas dari variabel kompensasi, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,214 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabe Kompensasi

| Pernyataan | T _{Hitung} | r _{tabel(n=60)} | Keterangan | Status |
|---------------|---------------------|--------------------------|--|--------|
| Kompensasi 1 | 0.256 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 2 | 0.307 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 3 | 0.489 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 4 | 0.264 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 5 | 0.409 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 6 | 0.473 | df = n-2 | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 7 | 0.369 | df = 60-2 | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 8 | 0.645 | (0,214) | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 9 | 0.446 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 10 | 0.447 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 11 | 0.259 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 12 | 0.602 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 13 | 0.379 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 14 | 0.589 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 15 | 0.329 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Kompensasi 16 | 0.324 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |

2. **Variabel produktivitas kerja karyawan (Y).** Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini sebanyak 9 pernyataan. Hasil pengujian validitas seluruh pernyataan tersebut sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

| Pernyataan | T _{Hitung} | r _{tabel(n=60)} | Keterangan | Status |
|-----------------|---------------------|--------------------------|--|--------|
| Produktivitas 1 | 0.770 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 2 | 0.711 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 3 | 0.417 | df = n-2 | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 4 | 0.601 | df = 60-2 | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 5 | 0.535 | (0,214) | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 6 | 0.507 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 7 | 0.685 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 8 | 0.650 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |
| Produktivitas 9 | 0.883 | | T _{Hitung} > T _{Tabel} | Valid |

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel didapatkan dari tabel dimana n=60 dan tingkat signifikan 5% maka nilai rtabel sebesar 0,214. Dengan demikian dari 9 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel produktivitas kerja karyawan, semua pernyataan telah memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel0,214 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam uji Reliabilitas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai *alpha Cronbach* jika nilai Alpha melebihi atau sama dengan 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian dijabarkann berikut ini :

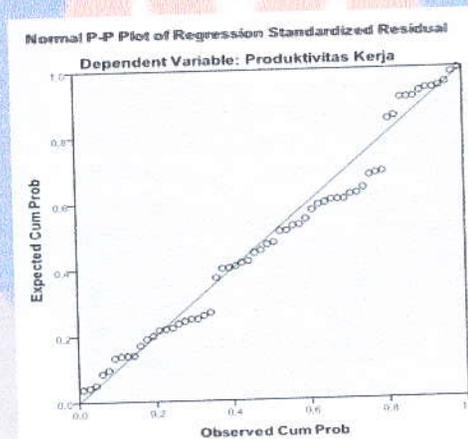
Tabel 5: Hasil Pengujian Reliabilitas Kompensasi dan Produktivitas

| Variabel | Koefisien Realibilitas | Angka Acuan | Keterangan | Status |
|---------------|------------------------|-------------|-----------------------------------|--------|
| Kompensasi | 0.667 | 0.6 | nilai <i>alpha Cronbach</i> > 0.6 | |
| Produktivitas | 0.678 | 0.6 | nilai <i>alpha Cronbach</i> > 0.6 | |

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel 6 di atas nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,667 untuk variabel Kompensasi dan 0.678 untuk variable kompensasi. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukan bahwa instrumen pernyataan 58 variabel kompensasi dapat dipercaya dan dapat digunakan.

Normalitas Data

Pengujian Normalitas juga dapat diidentifikasi dengan metode *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas seperti pada gambar 1 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data: Dapat pula dilihat bahwa terdapat beberapa titik distribusi data yang agak melenceng, sehingga perlunya dilakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang dilakukan pada residual pengujian regresi (Santoso, 2012: 230). Dalam rangka mengetahui normal tidaknya distribusi variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S 66 test). Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai α (0,05), maka data mengikuti distribusi normal. Hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

| | | Kompensasi | Produktivitas Kerja | Unstandardized Residual |
|------------------------|----------|------------|---------------------|-------------------------|
| N | | 60 | 60 | 60 |
| Normal Parameter | Mean | 50.068888 | 27.3762 | ,000000 |
| | Std | 6.1948888 | 4.29532 | 3.77331432 |
| Deviation | | | | |
| Most Extreme Dif | Absolute | ,144 | ,098 | ,110 |
| | | ,144 | ,098 | ,110 |
| Positive | | ,144 | ,065 | ,080 |
| | | | | |
| Negative | | | | |
| | | | | |
| Kolmogorov Smirnov Z | | ,887 | ,757 | ,854 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,411 | ,615 | ,459 |

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa bahwa nilai Kolmogorov Smirnov (KS) dari Kompensasi yakni sebesar 0,887 dan Produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 0,757. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Z tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai yang berdistribusi normal. Hal yang sama juga dapat dilihat dari pengujian dengan melihat nilai probabilitas (signifikansi Kolmogorov Smirnov). Probabilitas pengujian dari Produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 0,615 dan kompensasi sebesar 0,411. Nilai probabilitas atau signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dengan demikian Ho diterima, data dalam penelitian ini memenuhi uji Normalitas (Data berdistribusi normal).

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. Constant | 10.789 | 4.034 | | 2.674 | ,010 |
| Kompensasi | ,331 | 0.80 | ,478 | 4.142 | ,000 |

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana yang di bangun adalah

$\hat{Y} = 10,789 + 0,331X$ Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 10,789 ($\alpha = 10,789$) Merupakan nilai tetap ketika tidak terdapat dampak dari variabel bebas atau dengan kata lain menunjukkan bahwa nilai dari variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo adalah sebesar 10,789 satuan apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi.
2. Nilai Koefisien Regresi 0,331 ($\beta = 0,331$) Nilai ini merupakan kemiringan (slope) dari persamaan yang memiliki makna bahwa setiap perubahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,331 kali satuan.
3. Nilai Koefisien regresi dengan arah positif menunjukkan apabila kompensasi yang diberikan semakin besar maka produktivitas kerja karyawan PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo juga semakin baik. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 14 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel kompensasi diperoleh sebesar 4,142

Pembahasan

Pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo, pada fase pra penelitian ditemukan bahwa karyawan yang kurang disiplin, masih kurangnya capaian pekerjaan dan masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar karyawan. Untuk mengetahui secara terperinci hal-hal yang masih perlu dilakukan evaluasi pada variabel-variabel penelitian. Maka perlu adanya analisis tanggapan responden. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berada pada kategori yang baik, ini terlihat pada persentasi pencapaian skor secara keseluruhan untuk variabel Kompensasi yang mencapai 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo mearasakan bahwa kompensasi yang diberikan cukup baik oleh para karyawan .

Pada variabel Kompensasi meskipun secara keseluruhan berada pada kategori yang baik. Namun berdasarkan temuan jawaban responden dalam angket yang disebar, terdapat responden yang menjawab kurang baik dalam beberapa pernyataan yang mewakili indikator penilaian. Hal yang perlu menjadi perhatian yakni mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan yang dirasakan karyawan belum memenuhi standar dan seimbang dengan hasil pekerjaan. Serta pemberian insentif yang telah sesuai dengan hasil pencapaian kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena dengan adanya gaji yang seimbang dengan pekerjaan dan sesuai standar serta insentif yang sesuai, maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan hasil kerjanya. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Variabel Produktivitas kerja karyawan berada pada kategori yang baik, ini terlihat pada persentasi pencapaian skor secara keseluruhan untuk variabel Produktivitas kerja karyawan yang mencapai 73,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja Karyawan Pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo telah mencapai hasil yang baik meskipun targettarget yang telah ditentukan belum terlampaui. Pada variabel Produktivitas kerja karyawan meskipun secara keseluruhan terletak pada kriteria yang baik namun berdasarkan temuan jawaban responden dalam angket yang disebar, terdapat responden yang menjawab kurang baik dalam beberapa pernyataan yang mewakili indikator penilaian Produktivitas kerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan yakni penggunaan biaya sesuai yang dibutuhkan dan pencapain hasil kerja yang baik walaupun tanpa adanya pengawasan kepada karyawan dalam mencapai hasil kerja yang baik.

Selanjutnya berdasarkan pengujian hipotesis, nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 4,142. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-k-1$ atau $60-1-1= 58$ sebesar 2,001. Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh maka nilai thitung yang diperoleh masih jauh lebih besar dari nilai t-tabel sehingga H_0 ditolak. Kemudian nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo dan pengaruhnya bersifat positif. Semakin besar Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka semakin baik pula pencapaian kerja dari para karyawan tersebut. Dengan kata lain apa yang menjadi tujuan perusahaan, peluang tercapainya semakin besar. Berdasarkan analisis kekuatan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas atau analisis untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,228. Nilai ini berarti bahwa sebesar 22,8% variabilitas mengenai Produktivitas kerja karyawan dapat 79 diterangkan oleh Kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi yang diberikan semakin besar maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin besar. Selanjutnya berdasarkan analisis jawaban responden ditemukan bahwa tanggapan responden mengenai Kompensasi berada pada kategori yang baik dan untuk jawaban responden mengenai Produktivitas kerja karyawan juga berada pada kategori baik. Hal ini

mengindikasikan bahwa Produktivitas kerja karyawan yang baik di PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo dipengaruhi oleh Kompensasi yang besar yang diberikan kepada para karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan semakin baik pula hasil dan capaian kerja dari karyawan PT. Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Koefisien dterminasi antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini cukup baik karena berkisar 22,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Rasyid, Harun. 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi, Vicky Frestiani. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada kantor dinas perindustrian, Perdagangan, koperasi dan umkm Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (2): 230-244 ISSN 2355-5408,
- Emmanuel Erastus Yamoah. 2013. Relationship between compensation and employee Productivity. *SINGAPOREAN JOurnal Of buSINESS EcONOmics, and management studies* Vol.2, no.1
- Gundecha, Mahesh Madan. 2012. Study of factors affecting labor productivity at a building Construction project in the usa: web survey.
- Hakim, Khairul. 2011. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 11 No. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia, Edisi 4, Cetakan Kesembilan*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Khairul Hakim. 2011. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* VOL 11 NO. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Mahesh Madan Gundecha. 2012). Study of factors affecting labor productivity at a building Construction project in the usa: web survey. *Jornal North Dakota State University Graduate School*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Penerbit Rosda.
- Mensah Ruby. 2012. The impact of indirect compensation on employee Productivity: a case of central university college. *Thesis submitted to the Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science and Technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of*. Ruby, Mensah. 2012.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komoutindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju