

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KHARISMA AGRO SEJAHTERA DI DESA BATU
PAPAN KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN

NPM: 175210180

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN
NPM : 175210180
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

22/3/22 Dekan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAK. EKONOMI DAN BISNIS
(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Alamat: jalan Kaharudin Nasution No.113 Pemberhentian Marpoyan

Telp:(0761)67474 Fax:(0761)6748834 Pekanbaru 28284

BERITA BIMBINGAN SKRIPSI







Nama : Febni Sutri Andria Rinin
NPM : 175210180
FAKULTAS : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
KOSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL PENELITIAN : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KHARISMA AGRO SEJAHTERA di Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu".
SPONSOR : Kamar Zaman SE,MM.

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	26-01-2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Penulisan pakai huruf romawi- Latar belakang- Manfaat penelitian- Tabel 1 menjadi tabel 2- tambahkan karyawan bagian kebun- Operasional variabel- Uji validitas dan reabilitas- Teori kompensasi dan produktivitas- Bawa jurnal 3 dan buku rujukan	
2.	03-02-2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Rumusan masalah- Tujuan penelitian/manfaat	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			<ul style="list-style-type: none"> - Hipotesis - Kerangka penelitian oval - Operasional variabel di jelaskan - Rencana daftar isi - Analisis data - Tambahkan teori produktivitas 	
3.	17-02-2021	x	- ACC Seminar	
4.	15-09-2021	x	- Perbaiki penulisan daftar isi	
5.	01-10-2021	X	- Isi skripsi sesuaikan dengan daftar isi	
6.	22-10-2021	X	- Tambahkan penjelasan setiap tabel	
7.	13-11-2021	X	- AAC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 04 April 2022

Wakil Dekan 1


Dina Hidayat.S.E.,M.Si.Ak.,C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

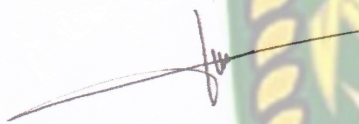
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 96/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Febni Sutri Andria Ririn |
| 2. NPM | : 175210180 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 64,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

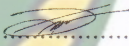
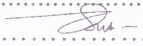

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Ramzi Durin, SH., MH
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

()
()
()

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan.




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 96 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

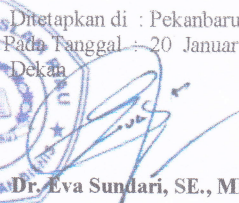
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Febni Sutri Andria Ririn
N P M : 175210180
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Febni Sutri Andria Ririn
NPM : 175210180
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

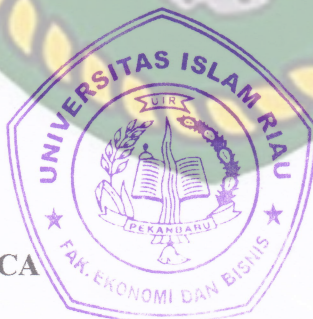
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Ramzi Durin, SH., MH		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **64**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Febni Sutri Andria Ririn
NPM : 175210180
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Agro Sejahtera di Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Si	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 07 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 044/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-01-14 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/MI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., M.M	Lektor. C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN
N P M : 175210180
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.KHARISMA AGRO SEJAHTERA DI DESA BATUPAPAN KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 17 Januari 2021
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN
NPM : 175210180
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KHARISMA AGRO SEJAHTERA
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 20% (dua puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 07 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febni Sutri Andria Ririn
Tempat Tanggal Lahir : Puntianai, 23 februari 1998
NPM : 175210180
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KHARISMA AGRO SEJAHTERA di Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau, apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak di sengaja ,dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar,saya bersedia di tuntutan atau di hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru , 1 April 2022

Saya yang membuat pernyataan



Febni Sutri Andria Ririn

NPM:175210180

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KHARISM AGRO SEJAHTER DI DESA BATUPAPAN KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

OLEH:

FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN

NPM: 175210180

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera kecamatan batang cenaku kabupaten indragiri hulu di Desa Batupapan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian kebun PT Kharisma Agro Sejahtera yang berjumlah 68 karyawan kemudian sampel berjumlah 68 karyawan menggunakan teknik pemilihan sampling total (sensus) dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel. Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Sehingga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera. Dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan R^2 sebesar 0.528 yang artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 52,80% dan sisanya 47,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini kemudian hasil analisis R (korelasi) terdapat sebesar 0,727 yang merupakan variabel kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera di Desa Batupapan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT KHARISMA AGRO SEJAHTER IN BATUPAPAN VILLAGE, BATANG CENAKU INDRAGIRI HULU

OLEH:

FEBNI SUTRI ANDRIA RIRIN

NPM: 175210180

This study aims to determine whether there is an influence between compensation on employee productivity at PT Kharisma Agro Sejahtera, Batang Cenaku sub-district, Indragiri Hulu district in Batupapan Village. The population in this study were all employees of the plantation division of PT Kharisma Agro Sejahtera, totaling 68 employees, then a sample of 68 employees using a total sampling technique (census) where all members of the population were sampled. In analyzing the data, the author uses quantitative methods, then the results of the research are analyzed using simple linear regression with the help of the SPSS 20 program. So that there is an influence between compensation on employee productivity at PT Kharisma Agro Sejahtera. From the results of the analysis of the coefficient of determination shows R^2 of 0.528, which means that compensation has an effect on employee productivity of 52.80% and the remaining 47.20 is influenced by other factors not included in this study, then the results of the R (correlation) analysis are 0.727 which is the compensation variable has a very close and positive relationship to employee productivity at PT Kharisma Agro Sejahtera in Batupapan Village, Batang Cenaku, Indragiri Hulu .

Keyword : Compensation, Employee productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KHARISMA AGRO SEJAHTERA KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU DI DESA BATUPAPAN**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi syarat untuk gelar sarjana pendidikan Menejemen pada fakultas Ekomomi dan Bisnis Universitas islam riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan bantuan serta arahan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dari itu penulis dengan tangan terbuka dan hati yang lapang menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan untuk masa depan.

Sehubung dengan itu dengan rasa hormat penulis ucapkan beribu banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL Selaku Rektorat Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program Menejemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris program menejemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MA selaku pembibing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak Jefri S.H selaku KTU PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan pengetahuan yang peneliti butuhkan.
7. Teristimewa untuk Orang tua Ayah Nasution dan Ibu Eliani yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material serta doa yang tulus demi kelancaran skripsi ini.
8. Teruntuk Rizky Nanda Syahputra terimakasih sudah membantu peneliti untuk terjun ke Perusahaan
9. Teruntuk Adik Saya Melza Andila, S.IP dan teman-teman saya Tika Sari S.E, Wika Eniarti, S.P , Riska Clarisa, S.P dan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih jasa yang telah di berikan kepada penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, Semoga Allah SWT memperlancar setiap kegiatan yang di lakukan dan semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pihak dan peneliti selanjutnya.



Pekanbaru, Agustus 2021

Peneliti

Febni Sutri Andria Ririn

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Kompensasi	10
2.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	11
2.1.3. Jenis-jenis Kompensasi.....	15
2.1.4. Tujuan Pemberian Kompensasi	16
2.1.5. Indikator Kompensasi	17
2.2. Produktivitas Karyawan	18
2.2.1. Pengertian Produktivitas.....	18
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja	21
2.2.4. Persyaratan Produktivitas kerja	21
2.2.5. Penilaian Produktivitas Kerja	22
2.3. Penelitian Terdahulu.....	23

2.4. Hipotesis	25
2.5. Kerangka Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Lokasi Penelitian	26
3.2. Operasional Variabel Penelitian	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1. Populasi	28
3.3.2. Sampel	28
3.4. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6.1. Statistisik Deskriptif	29
3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.6.2.1. Uji Validitas.....	29
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	30
3.6.3. Regresi Linear Sederhana	30
3.6.4. Pengujian Hipotesis	31
1) Uji t.....	31
2) Koefisien Determinan (R)	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	33
4.1. Sejarah Perusahaan	33
4.2. Visi Misi PT Kharisma Agro Sejahtera	33
4.2.1. Visi PT Kharisma Agro Sejahtera	33
4.2.2. Misi PT Kharisma Agro Sejahtera	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN.....	38
5.1. Identitas Responden.....	38
5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Umur	38
5.1.2. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
5.2.1. Uji Validitas.....	41
5.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
5.3.1. Analisis Kompensasi	44
5.3.1.1.1.Sistem Pembayaran Mengikuti Mekanisme yang Telah di Terapkan Perusahaan.....	45
5.3.1.1.2. Upah yang di Terima di Atas UMR	46
5.3.1.1.3 Besaran Upah yang di Terima Sesuai Kebutuhan Pokok	47
5.3.1.2.1. Mekanisme Pemberian Bonus ditetapkan di Awal Kontrak Kerja.....	48
5.3.1.2.2. Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi	50
5.3.1.2.3. Jaminan Hari Tua	51
5.3.1.3.2. Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Raya	53
5.3.1.4.1. Perusahaam Menyediakan Perumahan Untuk Karayawan.....	55
5.3.1.4.2. Perusahaan Memberikan Kelengkapan Alat Kerja yang Memandai.....	56
5.3.1.4.3. Perusahaan Menyediakan Tempat Ibadah.....	57
5.3.1.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	59
5.3.2 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan	61
5.3.2.1.1. Jumlah Tugas yang diberikan Mampu diselesaakan Semua oleh Karyawan.....	61
5.3.2.1.2. KaryawanCepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan.....	63
5.3.2.1.3.Karyawan Mampu Mencapai Target Kerja	64
5.3.2.2.1. Karyawan Teliti Dalam Bekerja.....	66
5.3.2.2.3. Karyawan Melakukan Kerapian Kerja dengan Optimal.....	68
5.3.2.3. Ketepatan Waktu	69
5.3.2.3.1. Karyawan Datang ke PerusahaanTepat Waktu	69
5.3.2.4. Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan.....	72
5.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batu Papan.	74
5.4.1. Analisis uji Regresi Linier Sederhana	74

5. 4.2. Koefisien Uji Korelasi dan Determinasi.....	77
5.4.3. Uji t.....	78

BAB VI PENUTUP..... 79

6.1. Kesimpulan.....	79
----------------------	----

6.2. Saran.....	80
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN.....84



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kompensasi	2
Tabel 1. 2 Data Produktivitas Karyawan PT Kharisma Agro Sejahtera	5
Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	37
Tabel 5. 1 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 5. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 5. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 5. 4 Identitas Berdsarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 5. 5 Uji Validitas Kompensasi.....	42
Tabel 5. 6 Uji Validitas Produktivitas Kerja	43
Tabel 5. 7 Uji Relibilitas.....	44
Tabel 5. 8 Sistem pembayaran mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan perusahaan	45
Tabel 5. 9 Upah yang diterima berada di atas UMR	46
Tabel 5. 10 Besaran upah yang diterima sesuai kebutuhan pokok.....	47
Tabel 5. 11Mekanisme pemberian bonus ditetapkan di awal kontrak kerja	49
Tabel 5. 12 Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi	50
Tabel 5. 13Jaminan Hari Tua	51
Tabel 5. 14Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	53
Tabel 5. 15Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya.....	54

Tabel 5. 17 Perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor	55
Tabel 5. 18 Perusahaan meberikan kelengkapan alat kerja yang memadai.....	56
Tabel 5. 19 Perusahaan menyediakan tempat ibadah	58
Tabel 5. 20 Rekapitulasi Variabel Kompensasi.....	59
Tabel 5. 21 Jumlah tugas yang diberikan mampu diselesaikan semua oleh karyawan	62
Tabel 5. 22 Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	63
Tabel 5. 23 Karyawan mampu mencapai target kerja	65
Tabel 5. 24 Karyawan teliti dalam bekerja.....	66
Tabel 5. 25 Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.....	67
Tabel 5. 26 Karyawan mampu bekerja dengan optimal	68
Tabel 5. 27 Karyawan datang ke kantor tepat waktu	70
Tabel 5. 28 Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.....	71
Tabel 5. 29 Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja	72
Tabel 5. 30 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	75
Tabel 5. 31 Hasil Analisis Korelasi	76
Tabel 5. 32 Hasil Analisis Determinasi	77
Tabel 5.33 Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 2 Struktur Organisas PT Kharisma Agro Sejahtera.....	35



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar setiap perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Upaya dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan *added value* bagi perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan produksi perusahaan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan, oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang di hasilkan oleh tiap tiap karyawan tersebut. Hal tersebut di laksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Salah satu unsur penting yang terkait dengan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi adalah Sesuatu yang di terima atau imbalan yang di terima seseorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan dalam sebuah perusahaan baik itu dalam bentuk uang atau barang. Menurut Marwansyah (2010) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja karyawan cenderung akan turun.

PT. Kharisma Agro Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit yang terletak di Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Perusahaan ini memproduksi minyak kelapa sawit (*crude palm oil*), inti sawit (*palm kernel*) dan minyak inti sawit (*palm kernel oil*).

Dibawah ini dilampirkan data tentang daftar kompensasi finansial pada PT. Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut

Tabel 1. 1
Data kompensasi PT Kharisma Agro Sejahtera
Tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Kebun	Gaji Pokok/bulan (Rp)	Bonus/bulan (Rp)	Uang Lembur/Jam
2015	60	1.742.499	350.000	18.550
2016	66	1.950.200	500.000	17.500
2017	63	2.222.222	600.000	17.000
2018	64	2.440.840	450.000	15.550
2019	68	2.751.065	200.000	14.550

Sumber: PT. Kharisma Agro Sejahtera, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengalami fluktuatif, terlihat pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah bonus dan uang lembur yang diberikan perusahaan dibandingkan tahun 2018. Bonus merupakan suatu saran memotivasi berupa materi, yang diberikan perusahaan sebagai suatu pendorong dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Pemberian insentif

ini disesuaikan dengan pemasukan perusahaan. Jika produktivitas karyawan itu baik maka bisa mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan keuntungan.

Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji, sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya kenaikan dan penurunan jumlah bonus terjadi karena perusahaan menyesuaikan dengan pendapatan yang diperoleh perusahaan setiap bulannya, jika pendapatan dinilai menurun maka bonus yang diberikanpun juga akan mengalami penurunan. Fenomena yang terjadi adalah pada saat pendapatan perusahaan mengalami kenaikan, namun bonus yang diterima karyawan tidak mengalami kenaikan, hal ini menimbulkan keluhan dari karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Selanjutnya fenomena lain adalah keterlambatan pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan. karyawan terkadang mengalami keterlambatan gaji 2 minggu dan bahkan sebulan dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Karena PT. Kharisma Agro Sejahtera tersebut belum memberikan kompensasi yang stabil dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Faktor kompensasi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena diduga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekeja

keras bukan solusi yang baik, bahkan biasa menjadi *boomerang* bagi perusahaan atau *leader*.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi juga harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk tetap menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satu waktu tertentu dalam suatu proses kerja yang diindikasikan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Yuniarsih, 2013).

Dalam persaingan industri kelapa sawit, PT. Kharisma Agro Sejahtera menuntut para karyawan di perusahaan tersebut untuk memiliki produktivitas yang baik. Hal ini karena, di era yang penuh dengan persaingan ini, PT. Kharisma Agro Sejahtera harus mampu mempertahankan produktivitas dari para karyawannya agar perusahaan tersebut tetap mampu bertahan dan bersaing. Berikut data produktivitas kerja di PT. Kharisma Agro Sejahtera Tahun 2015-2019.

Tabel 1. 2

Data Produksi Kerja Karyawan

PT Kharisma Agro Sejahtera Tahun 2015 - 2019

Tahun	Jumlah karyawan kebun	Produktivitas/tahun			Persentase Produksi
		Target Produksi/ton	Realisasi Produksi/ton	Produktivitas Karyawan	
2015	60	30.765.964	27.027.768	450.463	88%
2016	66	33.351.712	35.987.249	545.621	108%
2017	63	31.097.994	25.986.546	412.485	84%
2018	64	33.927.174	30.781.351	480.959	91%
2019	68	35.876.231	23.096.897	339.660	70%

Sumber: PT. Kharisma Agro Sejahtera, 2021

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah produksi yang dicapai perusahaan dalam kurun waktu 5 tahun tidak stabil dan tidak sesuai target yang telah di rencanakan perusahaan. Dimana pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 PT. Kharisma Agro Sejahtera mencapai target realisasi yang tidak sesuai target. Pada Tahun 2015 dengan sebanyak 60 karyawan mempunyai target produksi sebanyak 30.765.964/ton tetapi hanya terealisasi sebanyak 27.027.768/ton artinya produksi kerja karyawan tidak mencapai target yang seharusnya. Namun pada tahun 2016 Sebanyak 66 karyawan mempunyai target 33.351.712/ton terealisasi melebihi target yaitu sebesar 35.987.249/ton, kemudian pada tahun 2017 sebanyak 63 karyawan mempunyai target produksi sebanyak 31.987.249/ton dan turun kembali mendapatkan hasil terealisasi sebanyak 25.986.546/ton artinya hasil realisasi produktivitas kerja karyawan kembali menurun lagi, lalu pada tahun 2018 sebanyak 64 karyawan mempunyai target kerja produksi sebanyak 33.927.174/ton tetapi hanya terealisasi hanya sebanyak 30.781.351/ton.

Kemudian pada tahun terakhir yaitu tahun 2019 juga mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu sebanyak 68 karyawan mempunyai target kerja sebanyak 35.876.231/ton tetapi hanya terealisasi sebanyak 23.096.897/ton. Hal ini menandakan produktivitas perusahaan dalam hal penjualan mengalami penurunan. Produktivitas yang turun bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu kompensasi.

Maka dari itu kompensasi sangat di anjurkan didalam perusahaan guna agar karyawan mempunyai semangat untuk menjalankan setiap tugas-tugas yang di berikan perusahaan. Semakin baik karyawan dalam menjalankan tugas nya di perusahaan maka perusahaan itu sendiri juga akan memberikan kompensasi yang berupa imbalan seperti uang atau barang, kemudian karyawan yang telah mendapatkan kompensasi tersebut akan semakin menaikkan kerjanya dengan cara terus meningkatkan hasil kerja produktivitas yang di hasilkan. Dan kompensasi juga menjadi motivasi bagi karyawan lainya yang belum bisa memberikan hasil produktivitas yang baik.

Dari uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Agro Sejahtera Di Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya oleh peneliti, maka perumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah: Apakah

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti agar dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan agar menjadi informasi terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas, sekaligus dapat menjadi pertimbangan dan pemikiran yang nantinya dapat digunakan.
- c. Bagi pihak lain agar dapat memberikan sumbangan referensi bagi peneliti lainnya terutama yang berminat di bidang ini

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka peneliti membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini di jelaskan teori-teori yang relavan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan di deskripsikan mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di jelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh antara Kopensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera Desa Batu papan Kecanatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari hasil penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran penulis. Saran yang di berikan oleh penulis sebagai bahan masukan pertimbangan

dan Produktivitas karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera
Desa Batu papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten
Indragiri Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Sebuah perusahaan memberikan sebuah balas jasa kepada para karyawannya sebagai hak yang diterima karyawan karena telah bekerja di perusahaan tersebut. Balas jasa tersebut berupakompensasi yang diterima oleh setiap karyawan. Menurut Mondy (2011) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Marwansyah (2010) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mulyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas segala aktifitas dan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk uang maupun bentuk lain seperti fasilitas lain yang bersifat non tunai.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Karyawan harus menerima hak-haknya sebagai karyawan yaitu imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajiban. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya nilai kompensasi. Faktor-faktor tersebut diuraikan menurut para ahli sebagai berikut. Pertama menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Berdasarkan 10 indikator yang disebutkan di atas, maka perusahaan sudah semestinya untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor tersebut sebelum memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi tersebut harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Notoatmodjo (dalam Septawan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

6) Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Berikutnya menurut Sofyandi (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar. Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan. Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.
- 4) Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.
- 5) Biaya hidup atau *living cost*. Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- 6) Posisi atau jabatan karyawan. Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

- 8) Sektor pemerintah. Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

Faktor-faktor yang diuraikan di atas menjadi landasan berpikir bagi perusahaan dalam mengukur seberapa besar kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.3. Jenis-jenis Kompensasi

Marwansyah (2010) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2012), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

1. Pengadaan Efektif

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

2. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

3. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

4. Disiplin

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

5. Pengaruh Serikat Buruh

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

6. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

2.1.5. Indikator Kompensasi

Setiap orang memiliki profesi yang beragam. Jika orang-orang dengan berbagai profesi tersebut bekerja dalam suatu perusahaan tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi. Bagi suatu perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan

mensejahterakan karyawannya. Indikator kompensasi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi. Menurut Afandi (2018) indikator kompensasi adalah:

- 1) Upah adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
- 2) Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi (uang) untuk memotivasi karyawan. insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang makan, pulsa, dan biaya transportasi.
- 3) Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, dan tunjangan akhir tahun.
- 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan yaitu kendaraan kantor, AC ruangan yang memadai, printer, WC, ruang ibadah dan lainnya.

2.2. Produktivitas Karyawan

2.2.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan iaproduktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif (Alma dan Donni, 2014). Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan

konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

Menurut Hasibuan (2015) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Schermenharn, 2012).

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: Personal Faktoryang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor*(faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, dan jua proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja (Wibowo, 2012).

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2013), Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras.

2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

2.2.4. Persyaratan Produktivitas kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi individu dan dimensi organisasi pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya karekteristik – karekteristik kepribadian individu. dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sika 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.

syarat – syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

Kelompok pertama

- a. Tingkat pendidikan dalam keahlian
- b. Jenis teknologi dan hasil produksi
- c. Kondisi kerja
- d. Kesehatan, kemamuan pisik dan mental

Kelompok kedua

- a. Sikap terhadap tugas,teman sejawat dan pengawas
- b. Keaneka ragaman tugas
- c. Sistem intensif (sistem upah atau bonus)
- d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapaikualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi.Oleh karena itu,selalu bereriontasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu di tempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*)

2.2.5. Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari penilaian roduktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalahsebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memeperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan emosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

2.3. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Munawir (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Kompensasi) • Variabel Y (Produktivitas Kerja) 	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi produktivitas karyawan.
2	Manalu (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Marihat Tambusai	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Kompensasi) • Variabel Y (Produktivitas Kerja) 	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Sumarsid (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Kompensasi) • Variabel Y (Produktivitas Kerja) 	Analisis Regresi Linear Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber : Data Olahan 2021

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan maka diajukan hipotesis yaitu: “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera.”

2.5. Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka penelitian mengenai pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mengambil data yang akurat ke lokasi penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan di PT. Kharisma Agro Sejahtera, Desa Batu Papan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan semua istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian (Setiadi, 2013). Selain itu definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel dapat diukur atau diuji oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015). Sehingga dengan adanya definisi operasional, peneliti tahu apa yang harus dilaksanakan dan diperiksa di lapangan. Berikut tabel definisi operasional dari penelitian ini:

Tabel 3. 1

Operasional Variabel Penelitian

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X): adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pemberian upah 2. Upah di atas UMR 3. Besaran upah 1. Mekanisme pemberian bonus 2. Perusahaan memberikan biaya transportasi 3. Jaminan Hari Tua 1. Tunjangan Kesehatan 2. Tunjangan Hari Raya 1. Perumahan 2. Alat Kerja 3. Tempat ibadah 	Ordinal
Produktivitas (Y): adalah keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya (Schermenharn, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Tugas diselesaikan 2. Kecepatan kerja 3. Target kerja 1. Ketelitian 2. ketepatan kerja 3. Kerapian kerja 1. Disiplin waktu kerja 2. penyelesaian pekerjaan tepat waktu 	Ordinal

Sumber: Data Penelitian, 2021

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kebun di PT. Kharisma Agro Sejahtera yang berjumlah 68 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya Menurut Arikunto (2007:120). “Sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga jumlah populasi di jadikan sampel. Adapun teknik dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pemilihan sampling total (Sensus) yang artinya seluruh anggota populasi tersebut di jadikan sampel. Maka di dapat sampel dalam penelitian ini adalah: 68 orang sebagai responden.

3.4. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel kompensasi dan produktivitas.
- b. Data sekunder, merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Data ini diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti umur pekerja, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait dengan kompensasi dan produktivitas.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013)
- b. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Statistisk Deskriptif

Dalam penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Deskriptif data penelitian meliputi deskripsi variabel-variabel, indikator serta instrumen penelitian beserta karakteristiknya. Sedangkan deskripsi data responden meliputi jenis kelamin, umur, pekerjaan, dsb.

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013), Mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan r hitung (*corrected item total correlation*) dengan r tabel, dengan ketentuan degree of freedom (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Bila :

- a) r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- b) r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid (Pada taraf signifikansi 5%).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan *reliable*. Pengujian terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana secara umum variabel/konstruk akan dianggap *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6 (Ghozali, 2013).

3.6.3. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas adalah Kompensasi (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja, sedangkan. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :(Ghozali, 2013)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Kompensasi

e = Epsilon

3.6.4. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Menurut Sugiyono (2013) uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan variabel terikat bilasalah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t :Nilai t

r: Koefisian korelasi

n: Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan H_0 ditolak dan menerima H_1

$T_{hit} > t_{tabel}$ tidak signifikan H_0 diterima dan menerima H_1

$df = n - k - 1$

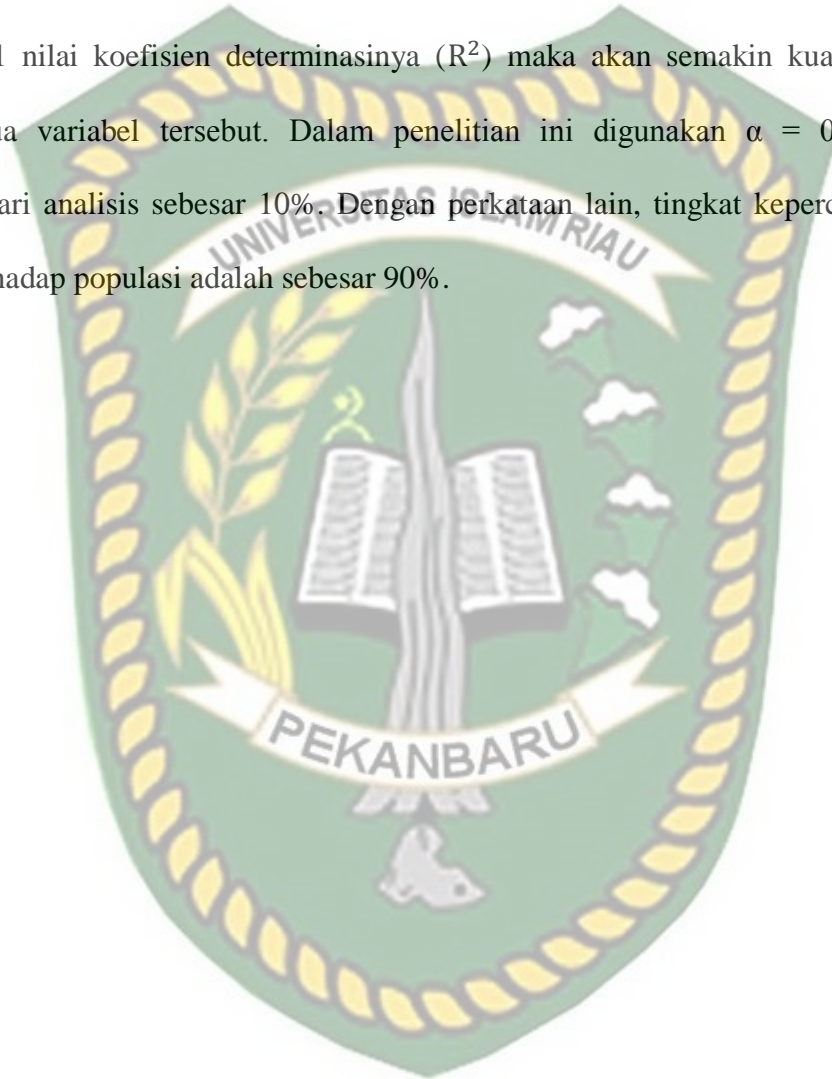
n = jumlah sampel

k = variabel independen

I = variabel dependen

2) Koefisien Determinan (R)

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana R^2 nilainya adalah $0 < R^2 < 1$ mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,1$, artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan

PT Kharisma Agro Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Sei Desa Batupapan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. PT Kharisma Agro Sejahtera di dirikan pada tanggal 2 juni 2002. Perusahaan PT Kharisma Agro Sejahtera Semakin lama semakin berkembang dan hingga saat ini PT Kharisma Agro Sejahtera memiliki luas area lahan perkebunan kelapa sawit seluas 4.780 Ha

4.2. Visi Misi PT Kharisma Agro Sejahtera

4.2.1. Visi PT Kharisma Agro Sejahtera

Menjadikan Perusahaan PT Kharisma Agro Sejahtera menjadi perusahaan agrobisnis terkemuka dan terpercaya, mengutamakan kepuasan stakeholders dan pelanggan serta kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan dengan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional.

4.2.2. Misi PT Kharisma Agro Sejahtera

1. Mengelola perusahaan dengan good management dan strong leadership, memposisikan sumber daya manusia sebagai asset yang bernilai serta mengedepankan kesejahteraan karyawan.
2. Menjalankan operasi dengan efisien, berkualitas dan produktivitas yang tinggi sehingga memnuhi kepuasan stakeholder dan pelanggan.

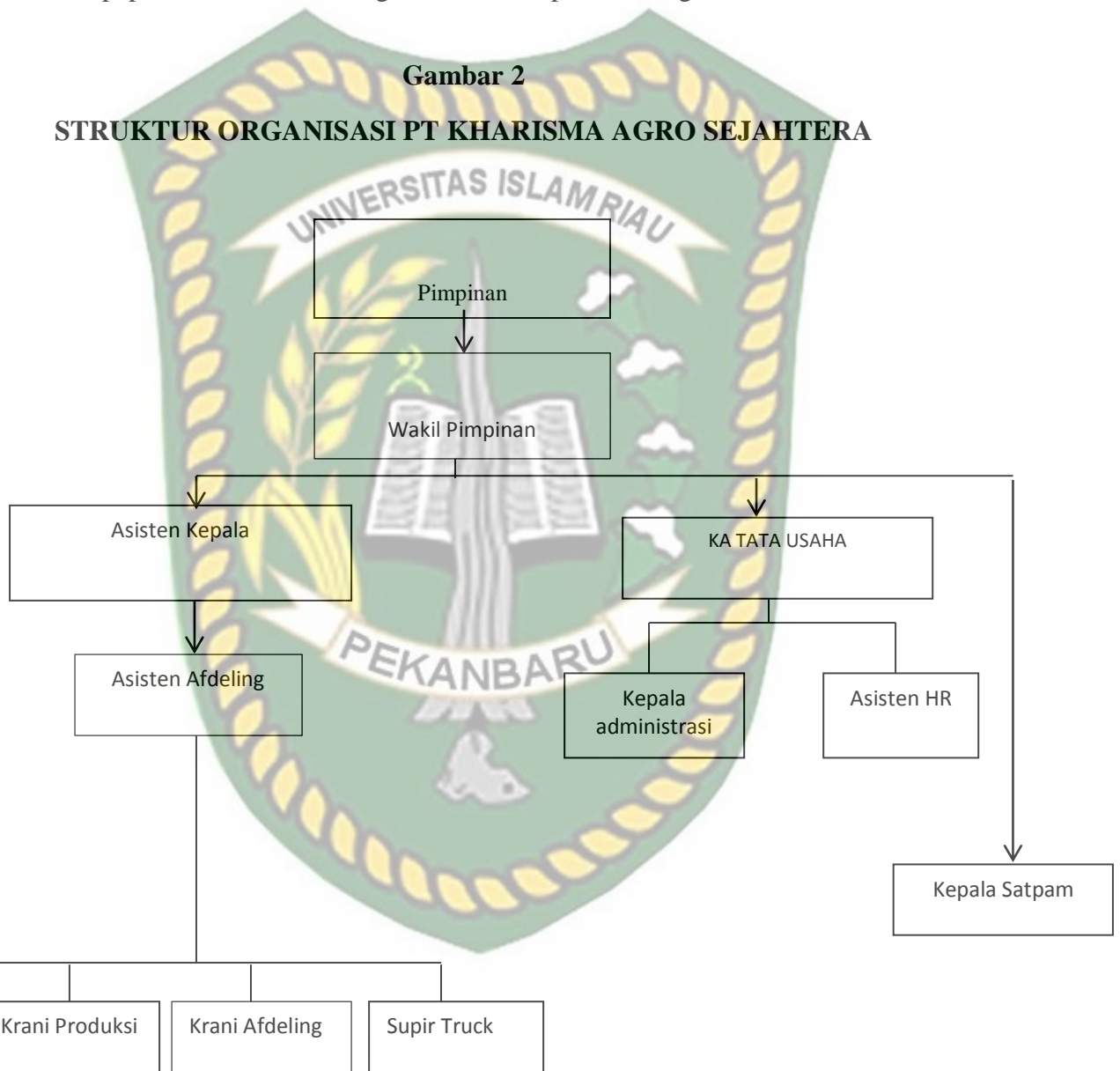
3. Menghasilkan produk yang dibutuhkan pasar dan mempunyai nilai tambah tinggi dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
4. Semangat untuk secara terus menerus menggali ide-ide baru serta menerapkan untuk menghasilkan organisasi yang inovatif.
5. Kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas organisasi.



4.3. Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT Kharisma Agro Sejahtera di Desa Batupapan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Gambar 2
STRUKTUR ORGANISASI PT KHARISMA AGRO SEJAHTERA



Adapun tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada PT Kharisma Agro

Sejahtera adalah sebagai Berikut :

1. Pimpinan
 - a.Mengorganisasikan Pekerja
 - b.Menyatukan Visi Misi Bersama
2. Wakil Pimpinan
 - a.Menggantikan Tugas Ketua Pimpinan Jika Pimpinan Berhalangan
 - c.Membantu Pimpinan Menyusun Program Kerja
 - d.Membagi Tugas dan Menentukan Penanggung Jawab Secara Jelas
3. Asisten Kepala
 - a.Mengawasi dan Memastikan Target Kerja Sesuai Rencana
4. Asisten Afdeling
 - a.Mengkoordinir dan mengawasi tenaga kerja agar kerja berjalan dengan lancar
5. Mandor Panen
 - a.Mengawasi dan Mengadministrasikan Pelaksanaan Panen
6. Krani Produksi
 - a.Membantu dalam Pencatatan Keluar Buah
 - b.Memeriksa Mutu Tanaman
7. Krani Afdeling
 - a.Membuat laporan hasil kerja pemanen
8. TU
 - a.Mengkoordinir Tugas yang Telah di Berikan Oleh Pimpinan
 - b.Mengelola Surat-Surat yang Telah Masuk dan Keluar dari Perusahaan

9. Kepala Administrasi
 - a. Membuat Agenda Kantor
 - b. Melakukan Pengarsipan Data
10. Supir Truck
 - a. Mengangkut Buah dari lahan sawit ke dalam Perusahaan
11. Kepala Satpam
 - a. Menjaga Keamanan Lingkungan Perusahaan

4.4. Aktivitas PT Kharisma Agro Sejahtera

Kententuan yang di terapkan pada PT Kharisma Agro Sejahtera terhadap karyawan mengenai kewajiban dan larangan karyawan yang harus di taati selama jam kerja oleh semua karayawan PT Kharisma Agro Sejahtera yakni sebagai berikut :

Berikut kewajiban yang harus di taati oleh semua karyawan pada jam kerja yaitu:

1. Karyawan memulai untuk bekerja jam tujuh tiga puluh pagi.
2. Dalam hal pakaian tidak diharuskan memakai baju seragam tetapi sangat diharuskan memakai baju rapi dan baju berkera (Baju bebas).
3. Setiap hari pada pagi dan sore karyawan diharuskan untuk mengisi absen.
4. Saat jam istirahat telah habis karyawan di harapkan masuk kantor kembali dengan tepat waktu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini karyawan yang akan di teliti adalah karyawan PT. Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batupapan pada bagian kebun yaitu pada pemanen yang berjumlah 68 karyawan.

5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Proporsi identitas responden berdasarkan umur sangat menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, dimana secara teoritis faktor usia sangat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan yang akan di ambil.

Tabel 5. 1
Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase (100%)
20 – 30 th	10	14,7%
31 – 40 th	30	43,5%
41 – 50 th	22	31,9%
>50 th	6	8,7%
Total	68	100%

Sumber : Olahan 2021

Pada tabel di atas responden sebanyak 68 karyawan PT.Kharisma Agro Sejahtera berada pada usia kisaran antara 20-30 tahun sebanyak 10 (14,7%) karyawan, kemudian pada usia 31-40 tahun sebanyak 30 (43,5%) karyawan, kemudian karyawan dengan usia kisaran antara 41-50 karyawan sebanyak 22 (31,9%) karyawan dan karyawan dengan usia di atas 50 hanya sebanyak 6 (8,7%) karyawan.

Maka dapat di simpulkan bahwa umur seseorang juga akan memengaruhi seseorang dalam bekerja khusus nya pada karyawan bagian panen PT Kharisma Agro Sejahtera.

5.1.2. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas jenis kelamin juga mempengaruhi kerja produktivitas karyawan. Seperti identitas laki-laki cenderung lebih mempunyai harapan lebih tinggi dan keberhasilan akan suatu pekerjaan yang di kerjakan nya di bandingkan dengan seorang perempuan.

Tabel 5. 2
Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	68	100%
Perempuan	-	-
Total	68	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel 5.2 di atas dapat di lihat bahwa pada responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini sangat berdominan pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 karyawan (100%) artinya pada PT Kharisma agro sejahtera laki-laki di nilai cepat dalam melakukan pekerjaannya.

Maka dapat di simpulkan bahwa PT Kharisma Agro Sejahtera sangat membutuhkan karyawan laki-laki dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama pada produktivitas kerja karyawan bagian pemanen, karena laki-laki cenderung cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya di bandingkan perempuan.

5.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang pada dasarnya berkaitan erat dengan pekerjaan yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada PT Kharisma Agro Sejahtera dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 3
Identitas Berdasarkan Pendidikan terakhir
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (100%)
SD	14	20,6%
SMP	34	50%
SMA	20	29,4%
Total	68	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini pada pendidikan terakhir yaitu SMP dengan jumlah karyawan sebanyak 34 (50%) responden, sedangkan pada pendidikan terakhir SD dengan jumlah karyawan sebanyak 14 (20,6%) karyawan kemudian pada pendidikan terakhir dengan jumlah karyawan sebanyak 20 karyawan (29,4%). Maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 34 karyawan (50%).

5.1.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja juga akan mempengaruhi produktivitas pekerjaan, seperti pada pengalaman bekerja. Diharapkan dengan lama kerja karyawan tersebut terampil dalam bekerja. Untuk mengetahui data identitas lama bekerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 4

Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	5	7,4%
6 – 10 tahun	28	41,2%
11 – 15 tahun	25	36,8%
16 – 20 tahun	10	14,7%
Total	68	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini berdominasi pada rentang masa kerja 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 28 karyawan (41,2%), kemudian kisaran antara 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan (7,4%), dan lama bekerja kisaran antara 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 25 karyawan (36,8%) kemudian pada kisaran lama bekerja antara 16 – 20 tahun sebanyak 10 karyawan (14,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini identitas responden lama bekerja yaitu kisaran antara 6 – 10 tahun bekerja.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan mengenai Kompensasi dan Produktivitas Karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen pernyataan dikatakan valid, r_{tabel} *product moment* untuk $df : (N-2) = 68 - 2 = 66$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,242. Hasil analisis menggunakan SPSS 20 dan nilai r_{tabel} disajikan sebagai berikut :

Tabel 5. 5

Hasil Analisis Validitas Koesioner Kompensasi

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0,653	0,242	Valid
X2	0,747	0,242	Valid
X3	0,818	0,242	Valid
X4	0,637	0,242	Valid
X5	0,687	0,242	Valid
X6	0,902	0,242	Valid
X7	0,781	0,242	Valid
X8	0,695	0,242	Valid
X9	0,676	0,242	Valid
X10	0,722	0,242	Valid
X11	0,686	0,242	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan koesioner Kompensasi mempunyai nilai lebih besar dari r tabel dan di nyatakan valid. Validitas yang mempunyai nilai tertinggi adalah butir pertanyaan X6 dengan koefisien korelasi 0,902 dan validitas yang mempunyai nilai terendah adalah butir pertanyaan X4 dengan koefisien korelasi 0,637. Uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner Kompensasi di nyatakan Valid dan layak untuk di uji.

Untuk melihat uji validitas variabel Produktivitas (Y) bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 6

Hasil Analisis Uji validitas Produktivitas kerja Karyawan

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
Y1	0,814	0,242	Valid
Y2	0,764	0,242	Valid
Y3	0,902	0,242	Valid
Y4	0,908	0,242	Valid
Y5	0,911	0,242	Valid
Y6	0,849	0,242	Valid
Y7	0,857	0,242	Valid
Y8	0,786	0,242	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari pada r tabel dan dinyatakan valid. Validitas yang mempunyai nilai tertinggi adalah butir pernyataan Y5 dengan koefisien korelasi 0,911 dan validitas yang mempunyai nilai terendah adalah butir pernyataan pada Y2 dengan koefisien korelasi 0,764 dan bahwa seluruh pertanyaan koefisien Produktivitas Karyawan dinyatakan Valid dan layak untuk di analisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach*, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 5. 7

Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Alpha Cronbach</i>
Kompensasi (X)	11	0,918
Produktivitas Karyawan	8	0,934

Sumber : Data Olahan 2021

Koesioner akan di nyatakan variabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner di nyatakan valid.

5.3. Analisis Deskriptif

5.3.1. Analisis Kompensasi

Kompensasi sangat di butuhkan didalam suatu perusahaan karena kompensasi bisa mempengaruhi produktivitas yang di hasilkan karyawan dalam bekerja. Kompensasi penting bagi karyawan, karena apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja karyawan cenderung akan turun.

5.3.1.1 Upah

Upah merupakan imbalan yang di dapat seseorang setelah melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab nya, Upah yang di maksud yaitu berupa uang di maksudkan sebagai imbalan para pekerja. Seorang pekerja atau karyawan yang sudah di tetapkan dalam bekerja maka wajib untuk mendapatkan upah sebagai pekerja.

5.3.1.1.1.Sistem Pembayaran Mengikuti Mekanisme yang Telah di Terapkan

Perusahaan.

Sistem pembayaran kompensasi biasa nya sudah di terapkan terlebih dahulu pada perusahaan.Jika sudah telah di terapkan oleh perusahaan maka pegawai atau karyawan perusahaan tidak bisa mengubah sistem pembayaran kompensasi. Untuk mengetahui bagaimana responden karyawan mengenai Sistem Pembayaran mengikuti mekanisme yang telah di terapkan perusahaan pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. 8
Tanggapan Sistem Pembayaran Mengikuti Mekanisme
yang Telah di tetapkan perusahaan (X1)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	28	41,2% %	140
Setuju	39	57,4%	156
Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1,5%	1
Total	68	100%	297

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel di atas dapat kita lihat mengenai responden Sistem Pembayaran mengikuti mekanisme yang telah di terapkan perusahaan pada PT Kharisma Agro Sejahtera yang memilih sangat setuju terdapat 28 karyawan (41,2%), kemudian yang memilih setuju sebanyak 39 karyawan (57,4%) dan yang memilih sangat tidak setuju hanya 1 karyawan (1,5%). Maka dapat di simpulkan jawaban terbanyak mengenai Sistem Pembayaran mengikuti mekanisme yang telah di terapkan perusahaan pada PT Kharisma Agro sejahtera adalah 39 karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebanyak 68 karyawan sudah mengikuti sistem pembayaran kompensasi yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini mekanisme pembayaran karyawan yang di lakukan PT Kharisma Agro Sejahtera sudah di lakukan dengan baik

5.3.1.1.2. Upah yang di Terima di Atas UMR

Tujuan di tetapkan nya UMR adalah untuk lebih memastikan seorang karyawan sudah memperoleh upah sebagai penghasilan yang lebih layak. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Upah yang di terima di atas UMR pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 9
Upah yang di terima di atas UMR (X2)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawan Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	24	35,3%	120
Setuju	35	51,5%	140
Cukup Setuju	9	13,2%	27
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	287

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat mengenai tanggapan responden tentang Upah yang di terima di atas UMR pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebanyak 68 karyawan yaitu yang memilih sangat setuju sebanyak 24 karyawan (35,3%), kemudian yang memilih setuju sebanyak 35 karyawan (51,5%) dan yang memilih kurang setuju sebanyak 9 karyawan (13,2%) Maka dapat di simpulkan jawaban terbanyak bahwa pada tanggapan responden mengenai Upah yang di terima di atas UMR pada PT Kharisma Agro sejahtera adalah Setuju sebanyak 35 karyawan.

Upah adalah sebuah imbalan dari perusahaan untuk karyawannya karena sudah bekerja untuk perusahaan dan sebuah prestasi bagi karyawan tersebut sudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai apa yang telah diperintahkan perusahaan untuknya, maka dalam hal ini PT Kharisma Agro Sejahtera sudah memberikan Upah kepada karyawannya di atas nilai UMR.

5.3.1.1.3 Besaran Upah yang di Terima Sesuai Kebutuhan Pokok

Pemberian Upah yang diberikan karyawan dari perusahaan merupakan imbalan/balas jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksinya. Setiap pekerja berhak memperoleh upah dari perusahaan sesuai kebutuhan pokok karyawan masing-masing. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Besaran Upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebagai berikut :

Tabel 5. 10

Tanggapan Besaran Upah yang di Terima Sesuai Kebutuhan Pokok(X3) Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	27	39,7%	135
Setuju	33	48,6%	132
Cukup Setuju	8	11,8%	21
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	288

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tanggapan responden mengenai Besaran Upah yang di Terima Sesuai dengan Kebutuhan Pokok pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebanyak 68 karyawan memilih sangat setuju sebanyak 27 karyawan (39,7%), kemudian pada tanggapan responden setuju sebanyak 33 karyawan (48,6%), pada tanggapan responden cukup setuju sebanyak 8 karyawan (11,7%). Maka data di simpulkan bahwa pada tanggapan responden Besaran Upah yang di terima Sesuai dengan kebutuhan Pokok jawaban terbanyak adalah setuju yaitu 33 karyawan.

Sebagai karyawan yang bekerja untuk perusahaan, maka besar atau kecil nya upah yang di berikan dari perusahaan sangat di butuhkan karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan pokok nya, maka dalam hal ini PT Kharisma Agro Sejahtera sudah memberikan sesuai kebutuhan pokok karyawan masing-masing, Maka dari itu pemberian upah kepada karyawan PT Kharisma Agro Sejahtera sudah sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan.

5.3.1.2. Bonus

Bonus merupakan segala sesuatu yang dapat di terima oleh seseorang pekerja dari keuntungan yang di dapat. Bonus tersebut di berikan kepada karyawan sebagai tanda hadiah atau apresiasi karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh – sungguh.

5.3.1.2.1. Mekanisme Pemberian Bonus ditetapkan di Awal Kontrak Kerja

Pemberian Bonus yang akan di berikan karyawan sudah di bicarakan di awal masuk nya karyawan tersebut sehingga pada saat pemberian bonus masing-masing karyawan, perusahaan tidak akan kesulitan dalam membagi bonus pada masing-masing

karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden tentang Mekanisme Pemberian Bonus di tetapkan di Awal kontrak Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 11

Tanggapan Responden tentang Mekanisme Pemberian Bonus

Sudah di tetapkan di awal kontrak(X4)

Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawan Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	16	23,5%	80
Setuju	30	44,1%	120
Cukup Setuju	21	30,9%	63
Tidak Setuju	1	1,5%	4
Sangat Setuju	-	-	-
Total	68	100%	267

Sumber : Data Olahan 2021

Pada data tabel di atas pada tanggapan responden mengenai Mekanisme Pemberian Bonus di tetapkan di awal Kontrak Kerja Pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebanyak 68 karyawan dengan jawaban responden sangat setuju 16 karyawan (23,5%), kemudian pada tanggapan dengan memilih setuju 30 karyawan (44,1%) dan pada tanggapan responden pada pilihan kurang setuju sebanyak 21 karyawan (30,9%) dan terakhir yang memilih tidak setuju hanya 1 karyawan (1,5%)Maka dapat di simpulkan bahwa pada tanggapa responden terbanyak tentang responden Mekanisme Pemberian Bonus di tetapkan di awal Kontrak Kerja Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah setuju sebanyak 30 karyawan.

Pemberian bonus sudah di selesai pada saat awal kontrak kerja adalah guna untuk menghindari kesalah pahaman antara pekerja dengan perusahaan, agar perusahaan tidak lagi bingung dengan masing-masing bonus yang akan di berikan karyawan dari perusahaan, Maka pemberian bonus pada PT Kharisma Agro Sejahtera ini sudah di

lakukan atau sudah ada perjanjian kontrak pada awal kerja guna untuk menghindari kesalah pahaman sesama karyawan maupun atasan dengan karyawan nya.

5.3.1.2.2. Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi

Untuk melihat tanggapa responden tentang Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebagai berikut :

Tabel 5. 12

Tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi Pada PT Kharisma Agro Sejahtera (X5)

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	26,5%	90
Setuju	45	67,6%	180
Cukup Setuju	5	7,4%	15
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	281

Sumber : Data Olahan 2021

Pada data tabel di atas dapat di lihat bahwa sebanyak 68 karyawan pada tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi Pada PT Kharisma Agro Sejahtera yang memilih sangat setuju sebanyak 18 karyawan (26,5%) , kemudian yang memilih setuju sebanyak 45 karyawan (67,6%), kemudian karyawan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 karyawan (7,4%). Maka kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah Setuju yaitu sebanyak 45 karyawan.

Maka dari itu Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi pada PT Kharisma Agro Sejahtera sudah baik dan sudah menjadi semangat dan motivasi yang lebih baik lagi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin perusahaan baik dalam

memberikan insentif terhadap karyawan nya maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik juga.

5.3.1.2.3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan manfaat uang tunai yang telah di bayaran sekaligus pada saat karyawan memasuki usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Jaminan hari tua di berikan untu karyawan nya sebagai pengganti terputus nya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cact atau hari tua. Untuk melihat tanggapan responden tentang Jaminan Hari Tuapada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 13

**Tanggapan Responden Tentang Jaminan Hari Tua (X6)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	13	4,4%	65
Setuju	40	58,8%	160
Cukup Setuju	12	17,6%	36
Tidak Setuju	3	19.1%	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	267

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Jaminan Hari Tuapada PT Kharisma Agro Sejahtera yang memilih sangat setuju sebanyak 13 karyawan (4,4%), kemudian 40 (58,8%) karyawan memilih setuju, kemudian 12 (17,6%) karyawan memilih kurang setuju dan 3 karyawan (19,1%) memilih kurang setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Jaminan Hari Tuapada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah Setuju sebanyak 40 karyawan.

Sehingga pada PT Kharisma Agro Sejahtera sudah menepatkan Jaminan Hari Tua pada Karyawan-aryawan nya.Jaminan hari tua sangat di butuhkan bagi karyawan nya karena jaminan hari tua yaitu sebagai pengganti untuk tenaga kerja yang telah terputus karena sudah tua atau meninggal dan cacat.Maka dari hal itu PT Kharisma Agro Sejahtera ini sudah baik dalam memberikan jaminan hari tua pada karyawan nya.

5.3.1.3. Tunjangan

Tunjangan yang di berikan sesroarang pekerja yaitu berdasarkan perjanjian di awal kerja dengan perusahaan.Tunjangan tersebut yaitu berupa uang, asuransi, kendaraan, bonus target dan tunjangan jabatan.Tunjangan di berikan pada karyawan karena sudah berjasa besar pada suatu perusahaan tersebut.

5.3.1.3.1. Perusahaan Memberikan Tunjangan Kesehatan

Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan nya, Karena kesehatan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Perusahaan Memberikan tunjangan Kesehatan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 14

Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Tunjangan Kesehatan (X7)

Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	33	48,6%	165
Setuju	35	51,5%	140
Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	305

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Perusahaan Memberikan tunjangan kesehatan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera, sebanyak 33 (48,6%) memilih sangat setuju, kemudian 35 (51,5%). Maka pada Kesimpulan dan jawaban terbanyak tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah 35 karyawan yaitu memilih setuju.

Perusahaan yang telah memperkerjakan karyawan nya maka perusahaan harus bisa memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan nya, Tunjangan kesehatan pada karyawan juga akan mempengaruhi tingkat kesadaran PT Kharisma Agro Sejahtera. Maka dalam hal ini PT Kharisma Agro Sejahtera sudah memberikan berupa tunjangan kesehatan pada karyawan nya dengna baik.

5.3.1.3.2. Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Raya

Setiap Perusahaan Karyawan wajib dapat tunjangan hari raya dari perusahaan. Untuk Melihat tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 15

**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan
Memberikan Tunjangan Hari Raya (X8)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	40	58.8%	200
Setuju	28	41,2%	112
Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	312

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 40 karyawan (58,8%) memilih sangat setuju, 28 (41,2%) karyawan memilih setuju. Maka dapat jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah 40 karyawan memilih sangat setuju.

Seorang pekerja mendapatkan tunjangan pada hari raya adalah bukan hal yang tidak asing lagi di dengar, sudah ketentuan dari perusahaan, Maka dari hal ini pada PT Kharisma Agro Sejahtera sudah di katakan baik ketika perusahaan memberikan tunjangan pada hari raya kepada karyawan nya.

5.3.1.4. Fasilitas

Fasilitas yang di berikan kepada karyawan atau seorang pekerjaan agar seorang pekerja merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan yang di berikan perusahaan. Karena rasa kenyamanan sangat di butuhkan seorang pekerja agar maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya.

5.3.1.4.1. Perusahaam Menyediakan Perumahan Untuk Karayawan

Sudah Seharusnya karyawan yang bekerja di perusahaan mendapatkan rumah bagi mereka, rumah tersebut adalah rumah yang akan di tepati tinggal selama karyawan masih bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden tentang perusahaan memberikan perumahan bagi karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera dalah sebagai berikut :

Tabel 5. 17
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan
Menyediakan Perumahan Untuk Karyawan (X9)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	24	35,5%	120
Setuju	34	50,0%	136
Cukup Setuju	10	14,7	30
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	286

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Perusahaan menyediakan perumahan untuk karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera 24 karyawan (35,5%) memilih sangat setuju, kemudian 34 karyawan (50,0%) memilih

setuju, dan 10 karyawan (14,7%) memilih kurang setuju. Maka jawaban terbanyak pada jawaban responden tentang Perusahaan memberikan Perumahan Untuk Karyawan adalah 34 karyawan memilih setuju.

Maka dalam hal ini Pada PT Kharisma Agro Sejahtera merupakan baik dalam memberikan perumahan pada karyawan untuk pekerja nya. Perusahaan memberikan perumahan pada karyawan merupakan hal yang wajib yang di terima dari perusahaan. Perumahan tersebut berada dekat pada perusahaan agar waktu tidak terbuang pada saat karyawan berangkat kerja.

5.3.1.4.2. Perusahaan Memberikan Kelengkapan Alat Kerja yang Memadai

Bagi Perusahaan untuk memperkerjakan karyawan nya sudah harus sedia peralatan yang akan di gunakan karyawan nya untuk bekerja, perusahaan sudah harus sedia perlengkapan pekerja untuk mempercepat dan memperlancar pekerjaan karyawan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai pada PT Kharisma Agro Sejahtera sebagai berikut :

Tabel 5. 18
Responden Tentang Perusahaan Memberikan Kelengkapan
Alat Kerja yang Memadai (X10)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	19	27,9%	95
Setuju	35	51,5%	140
Cukup Setuju	14	20,6%	42
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	277

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas untuk tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebanyak 19 karyawan (27,9%) memilih sangat setuju, kemudian 35 karyawan (51,5%) memilih setuju. Maka kesimpulan jawaban terbanyak pada jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 35 karyawan memilih setuju.

Maka dalam ini PT Kharisma Agro Sejahtera sudah baik dalam memberikan alat untuk karyawan yang siap untuk bekerja. Perusahaan yang akan memperkerjakan karyawan nya perusahaan harus sudah sedia peralatan untuk bekerja, karena perusahaan yang baik adalah perusahaan yang sudah siap semua nya luar atau pun dalam untuk memperkerjakan karyawan.

5.3.1.4.3. Perusahaan Menyediakan Tempat Ibadah

Perusahaan memperkerjakan seseorang karyawan tidak hanya 1 kepercayaan saja, karena pada dasar nya perusahaan mengekrut karyawan nya di lihat dari segi kinerja nya, bukan dari agama nya. Maka dari itu perusahaan Menyediakan ruang ibadah bagi karyawan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Perusahaan menyediakan tempat ibadah Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 19

**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Tempat Ibadah(X11)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	37	54,3%	185
Setuju	31	45,6%	124
Cukup Setuju	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	309

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat di lihat tabel di atas pada tanggapan responden tentang Perusahaan menyediakan tempat ibadah Pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 37 karyawan (54,3%) memilih sangat setuju, kemudian 31 karyawan (45,6%) memilih setuju. Maka dapat di simpulkan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Perusahaan menyediakan tempat ibadah Pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 37 karyawan memilih sangat setuju.

Maka dalam hal ini dalam Menyediakan tempat untuk beribadah pada PT Kharisma Agro Sejahtera merupakan sudah baik. Perusahaan yang menyediakan ruangan atau tempat untuk beribada adalah perusahaan yang benar-benar memeperhatikan karyawan nya.

5.3.1.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Tabel 5. 20

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Sistem pembayaran mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan perusahaan	28	39	-	-	1	68	297
2	Upah yang diterima berada di atas UMR	24	35	9	1	-	68	287
3	Besaran upah yang diterima sesuai kebutuhan pokok	27	33	-	-	-	68	288
4	Mekanisme pemberian bonus ditetapkan di awal kontrak kerja	16	30	21	1	-	68	267
5	Perusahaan Memberikan Biaya Transportasi	18	44	5	-	-	68	281
6	Tunjangan Hari Tua	13	40	12	3	-	68	267
7	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	33	35	-	-	-	68	305
8	Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya	40	28	-	-	-	68	312
9	Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan	24	34	10	-	-	68	286
10	Perusahaan meberikan kelengkapan alat kerja yang memadai	19	35	14	-	-	68	277
11	Perusahaan menyediakan tempat ibadah	37	31	-	-	-	68	309
Tota Skor								3.182

Sumber : Data Olahan 2021

Berikut dapat kita ketahui nilai nilai tertinggi dan terendah jumlah skor variabel kompensasi adalah :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 11 \times 5 \times 68 = 4.080$$

$$\text{Nilai Terendah} = 11 \times 1 \times 68 = 816$$

$$\text{Skor Maximal} - \text{Skor Minimal} = 4.080 - 816 = 652,8$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk melihat tingkat kategori Kompensasi Pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kec Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu Desa Batu Papan maka dapat di lihat di bawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 3.427 - 4.080$$

$$\text{Baik} = 2.774 - 3.427$$

$$\text{Cukup Baik} = 2.021 - 2774$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.468 - 2.021$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 816 - 1.468$$

Maka dapat di lihat pada hasil deskriptif Kompensasi bahwa berada pada nilai 3.182 yang merupakan dalam kategori baik yaitu kisaran antara 2.774 – 3.427 maka variabel (X) yaitu kompensasi memberikan bonus dan imbalanyang baik pada PT Kharima Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner kompensasi.

Maka kesimpulan deskriptif kompensasi pada PT Kharisma Agro Sejahtera kepada karyawan nya sudah di lakukan dengan baik, tidak ada kendala dalam pemberian upah, gaji, bonus maupun fasilitas kepada karyawan nya.

5.3.2 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Suatu perusahaan bisa di katakan efektif jika telah mencapai tujuan penjualan secara efisien. Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kereja, meningkatkan keterpaduan dan spesialis kerja. Meningkatkan Produktivitas juga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan individu atau juga kelompok dan mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

5.3.2.1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang di lakukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dalam perusahaan. Kuantitas yang baik akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan dapat juga menilai perusahaan apakah perusahaan yang sedang di jalankan memiliki potensi yang baik dan kecekatan dalam melakuka pekerjaan.

5.3.2.1.1. Jumlah Tugas yang diberikan Mampu diselesaikan Semua oleh Karyawan

Sebagai seorang karyawan harus siap menyelesaikan tugas yang di berikan dari atasan atau pimpinan perusahaan, karena karyawan bekerja di bawah tekanan team. Karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan akan berdampak pada tujuan perusahaan dan target perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Jumlah tugas yang diberikan mampu diselesaikan semua oleh karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 21

**Tanggapan Responden Tentang Jumlah Tugas yang
di Berikan Mampu diselesaikan Semua oleh Karyawan (Y1)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	22,1%	75
Setuju	30	44,1%	120
Cukup Setuju	21	30,9%	84
Tidak Setuju	2	2,9%	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	283

Sumber : Data Olahan 2021

Untuk melihat tanggapan responden tentang tugas yang diberikan mampu diselesaikan semua oleh karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebanyak 15 karyawan (22,1%) menjawab sangat setuju, kemudian 30 karyawan (44,1%) memilih setuju, kemudian 21 (30,9%) karyawan memilih cukup setuju dan 2 (2,9%) karyawan memilih kurang setuju. Maka kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Tugas yang di berikan mampu di selesaikan semua karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebanyak 30 karyawan memilih setuju.

Maka pada PT Kharisma Agro Sejahtera sudah baik dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas nya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai karayawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas nya. Perusahaan sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

5.3.2.1.2. KaryawanCepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan

Seorang karyawan harus cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas nya, Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sangat di harapkan leh atasan nya. Dengan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu maka dapat meningkatkan kepercayaan atasan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 22
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Cepat
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang di Berikan (Y2)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	13	19,1%	65
Setuju	30	44,1%	120
Cukup Setuju	23	33,8%	69
Tidak Setuju	2	2,9%	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	258

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat di lihat untuk tanggapan responden tentang Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebanyak 13 (19,1%) karyawan meemilih sangat setuju, kemudian 30 (44,1%) karyawan memilih setuju, kemudian 23 (33,8%) karyawan memilih cukup setuju dan 2 (2,9%) karyawan memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada tanggapan responden tentang Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebanyak 30 karyawan menjawab setuju.

Maka kesimpulan pada PT Kharisma dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan yaitu sangat cepat. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas nya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai karayanan yang lambat dalam menyelesaikan tugas nya. Perusahaan sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

5.3.2.1.3. Karyawan Mampu Mencapai Target Kerja

Ketika dalam dunia kerja target kerja adalah harus di lakukan agar tujuan yang akan di tuju akan terarah. Seorang karyawan harus mempunyai target kerja masing-masing, ketika target kerja jelas maka seorang karyawan bisa menentukan cara kerja yang seperti apa yang akan di ambil agar lebih produktif. Jadi seorang karyawan wajib untuk mencapai target di segala tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Untuk melihat tanggapan responden tentang Karyawan mampu mencapai target kerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 23

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Target (Y3)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	14	20,6%	70
Setuju	34	50,0%	136
Cukup Setuju	20	29,4%	60
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	266

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel di atas dapat di lihat pada tanggapan responden tentang karyawan mampu mencapai target kerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebanyak 14 (20,6%) karyawan memilih sangat setuju, kemudian 34 (50,0%) karyawan memilih setuju, kemudian 20 (29,4%) karyawan memilih cukup setuju. Mak dapat di simpulkan jawaban terbanyak tentang tanggapan responden tentang karyawan mencapai target kerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah 34 karyawan menjawab setuju.

Maka Pada PT Kharisma Agro Sejahtera dalam mencapai target kerja yang sudah di tentukan perusahaan sangat baik dan tepat. Target kerja karyawan penting ungu di rencanakan dan di tetapkan, sehingga akhir nya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang di harapkan. Target bisa di katakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya target yang jelas langkah untuk mencapai tujuan akan bingung ketika menghadapi tantangan dalam jalan yang akan di ambil.

5.3.2.2. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan baik. Kualitas juga dapat diartikan sebagai seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang seharusnya di kerjakan.

5.3.2.2.1. Karyawan Teliti Dalam Bekerja

Sebagai seseorang karyawan yang bekerja di bawah tekanan perusahaan seorang karyawan harus teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melakukan kesalahan di dalam perusahaan yang besar akan berakibat fatal bagi perusahaan. Karena maju dan mundurnya perusahaan terletak pada kinerja karyawannya maka dari itu karyawan harus benar-benar teliti dalam melakukan perannya di sebuah perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Karyawan teliti dalam bekerja Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 24

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Teliti Dalam Bekerja (Y4)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	26,5%	90
Setuju	29	42,6%	116
Cukup Setuju	21	30,9%	63
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	269

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden tentang Karyawan teliti dalam bekerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 18 (26,5%) karyawan memilih

sangat setuju, kemudian 29 (42,6%) karyawan memilih setuju, dan 21 (30,9%) memilih cukup setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Karyawan teliti dalam bekerja pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebanyak 29 karyawan memilih setuju.

Maka kesimpulan pada PT Kharisma Agro Sejahtera dalam karyawan sangat teliti ketika sedang melakukan pekerjaan dan ketika akan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketelitian dalam bekerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan karena ketika karyawan teliti dalam bekerja maka tugas yang di kerjakan akan selesai maksimal. Pada PT Kharisma Agro Sejahtera merupakan baik dalam ketelitian dalam bekerja.

5.3.2.2.2. Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan yang diinginkan Perusahaan

Mempunyai karyawan yang bisa di andalkan adalah kebanggaan bagi perusahaan karena maju nya perusahaan ada pada tangan karyawan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Hasil Kerja Karyawan Sesuai dengan yang di inginkan Perusahaan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adlah sebagai berikut :

Tabel 5. 25

**Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Karyawan
 Sesuai dengan yang di Inginkan Perusahaan (Y5)
 Pada PT Kharisma Agro Sejahtera**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	16	23,5%	80
Setuju	32	47,1%	128
Cukup Setuju	20	29,4%	60
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	228

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat pada tanggapan responden tentang Hasil Karya Sesuai dengan yang diinginkan Perusahaan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu 16 (23,5%) karyawan memilih sangat setuju, kemudian 32 (47,1%) karyawan memilih setuju, dan 20 (29,4%) memilih cukup setuju. Maka kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Hasil Kerja Karyawan Sesuai dengan yang diinginkan Perusahaan yaitu sebanyak 32 karyawan memilih setuju.

5.3.2.2.3. Karyawan Melakuakan Kerapian Kerja dengan Optimal

Sebagai seorang karayawan harus menerima tantangan atau tugas yang di berikan kepada nya, dan karyawan adalah aset dan sumber daya yang berharga bagi setiap Perusahaan. Mengelola SDM dengan cara yang tepat menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Hasil Kerja Karyawan melakukan kerapian kerja dengan optimal Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Melakukan
Kerapian kerja dengan Optimal (Y6)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	22,1%	75
Setuju	29	42,6%	116
Cukup Setuju	23	33,8%	138
Tidak Setuju	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	331

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Karyawan Melakukankerja dengan Optimal yaitu sebanyak 15 (22,1%) karyawan memilih Sangat Setuju, kemudian 29 (42,6%) memilih setuju, kemudian 23 (33,8%) karyawan memilih cukup setuju dan 1 (1,5%) karyawan memilih Tidak Setuju. Maka pada kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Karyawan melakukankerja dengan Optimal yaitu sebanyak 29 karyawan memilih setuju.

Maka kesimpulan pada PT Kharisma Agro Sejahtera untuk karyawan bekerja sudah optimal di lakuakn karyawan. Tentu saja perusahaan yang mengengkrut karyawan sangat mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Pada PT Kharisma Agro Sejahtera merupakan karyawan nya mampu dalam bekerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan optimal.

5.3.2.3. Ketepatan Waktu

Seorang karyawan di haruskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah di berikan karena akan mengganggu pada pekerjaan lainnya. Tanpa batasan waktu yang tegas dari atasan, maka karyawan akan seenaknya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja nya sehingga dapat meneyelesaikan kinerja nya dengan efektif.

5.3.2.3.1. Karyawan Datang ke Perusahaan Tepat Waktu

Karyawan yang memiliki sikap disiplin merupakan karyawan yang mempunyai kinerja baik dan sangat bertanggung jawab pada pekerjaan atau perusahaan nya. Tolak ukur seorang karyawan tidak dapat di lihat dari prestasi kinerja nya saja tetapi juga pada

data absensi kehadirannya. Untuk melihat tanggapan responden tentang Karyawan datang ke kantor tepat waktu pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Datang
ke Perusahaan Tepat Waktu (Y7)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	11	16,2%	55
Setuju	40	58,8%	160
Cukup Setuju	17	25,0%	51
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	266

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat pada tanggapan responden tentang Karyawan datang ke kantor tepat waktu yaitu sebanyak 11 karyawan (16,2%) memilih sangat setuju, kemudian 40 karyawan (58,8%) memilih setuju dan 17 karyawan (25,0) memilih cukup setuju. Maka pada kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Karyawan Datang ke Kantor Tepat Waktu adalah sebanyak 40 karyawan memilih setuju.

Maka kesimpulan pada PT Kharisma Agro Sejahtera untuk ketepatan waktu yaitu karyawan datang ke kantor sudah dilakukan dengan tepat waktu. Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu adalah karyawan yang mempunyai sikap disiplin dan patut di contoh. Karyawan yang tidak bisa patuh dalam peraturan perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam datang dan pulang wajib di berikan sanksi atau teguran.

5.3.2.3.2. Karyawan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sangat di harapkan oleh atasan nya. Dengan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu maka dapat meningkatkan kepercayaan atasan. Untuk melihat tanggapan responden tentang Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu Pada PT Kharisma Agro Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 28
Tanggapan Responden Tentang Karyawan
Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu (Y8)
Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	26,5%	90
Setuju	33	48,5%	132
Cukup Setuju	16	23,5%	48
Tidak Setuju	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	68	100%	172

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di lihat pada tanggapan responden tentang Karyawan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu pada PT Kharisma Agro Sejahtera yaitu sebanyak 18 karyawan (26,5%) memilih sangat setuju, kemudian 33 karyawan (48,5%) memilih setuju, kemudian 16 karyawan (23,5%) memilih cukup setuju dan 1 karyawan (1,5%) memilih tidak setuju. Maka kesimpulan jawaban terbanyak pada tanggapan responden tentang Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 33 karyawan memilih setuju.

Maka kesimpulan pada PT Kharisma Agro Sejahtera untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikann oleh atasan sudah di lakukan dengan tepat

waktu. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas nya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas nya. Perusahaan sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya

5.3.2.4. Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5. 29

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Jumlah tugas yang diberikan mampu diselesaikan semua oleh karyawan	15	30	21	2	-	68	283
2	Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	13	30	23	2	-	68	258
3	Karyawan mampu mencapai target kerja	14	34	20	-	-	68	266
4	Karyawan teliti dalam bekerja	18	29	21	-	-	68	260
5	Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	16	32	20	-	-	68	228
6	Karyawan melakukan kerapian kerja dengan optimal	15	29	23	1	-	68	331
7	Karyawan datang ke perusahaan tepat waktu	11	40	17	-	-	68	266
8	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	18	33	26	1	-	68	272
Total								2.173

Sumber : Data Olahan 2021

Berikut dapat di lihat nilai tertinggi dan nilai terendah jumlah skor variabel produktivitas karyawan :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 68 = 2.720$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 68 = 544$$

Dan untuk mencari nilai koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maximal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.720 - 544}{5} = 435$$

Untuk mengetahui tingkat kategori Produktivitas karyawan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batu Papan adalah sebagai berikut :

Sangat Baik	= 2.284 – 2.720
Baik	= 1.850 – 2.284
Cukup Baik	= 1.415 – 1.850
Tidak Baik	= 980 – 1.415
Sangat Tidak Baik	= 544 – 980

Maka dapat di lihat pada hasil deskriptif Produktivitas bahwa berada pada nilai 2.173 yang merupakan dalam kategori **Baik** yaitu kisaran antara 1.850 – 2.284 maka variabel (Y) Produktivitas memberikan penghasilan yang baik pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner Produktivitas Karyawan.

Maka kesimpulan deskriptif Produktivitas Karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera sudah di lakukan dengan yaitu dalam kategori kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

5.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kharisma Agro Sejahtera kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batu Papan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batupapan maka di lakukan pengujian sebagai berikut :

5.4.1. Analisis uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan alat untuk mengetahui hubungan kompensasi (X) berpengaruh atau tidak terhadap Produktivitas karyawan (Y). Untuk analisis regresi linier sederhana dapat di gunakan rumus sebagai berikut :

$$Y : a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Kompensasi

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas karyawan dan memasukan data yang sudah di peroleh ke dalam rumus dengan program SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 5. 30

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.490	3.256		1.072	.288
Kompensasi	.569	.066	.727	8.589	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Maka untuk persamaan regresi linier sederhana pada perhitungan yang sudah dilakukan berdasarkan tabel di atas adalah :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 3.490 + 0,569 + e$$

Keterangan Pada Persamaan di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai $H_0 = 3.490$ menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X) konstan atau 0 (nol) maka nilai Produktivitas Karyawan sebesar 3.490
2. Nilai $H_1 = 0,569$, menunjukkan jika variabel Kompensasi (X) naik sebesar satu satuan maka variabel Produktivitas Karyawan akan naik sebesar 0,569

5.4.2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi sederhana merupakan ukuran keeratan hubungan variabelterikat dengan variabel bebas secara bersama – sama.

Tabel 5. 31
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

		Kompensasi	Produktivitas Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. 32**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.521	3.491

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel koefisien korelasi (R) akan menunjukkan R = 0,727 atau (76,50%) maka nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan erat hubungannya antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan kuat dan positif. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,528 atau 52,80% , dengan ini di simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (kompensasi) terhadap variabel dependent (Produktivitas karyawan) adalah sebesar 52,80% sedangkan 47,20% di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini

5.4.3. Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan variabel terikat, uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y. Untuk melihat dari hasil pengujian Uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5.33**Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	3.490	3.256		1.072	.288
Produktivitas_ Karyawan	.569	.066	.727	8.589	.000

a. Dependent Variable: produktivitas_karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 8.589 dengan signifikan 0,000 dan di peroleh nilai ttabel pada tarif signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan $n-k-1 : \alpha/2 = 68-1-1 : 0,05/2 = 66:0,025 = 1,996$. Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel

Dengan demikian dapat di ketahui bahwa thitung (8,589) > (1,996) dan signifikan (0,000) < 0,05. Jadi dapat di ketahui bahwa Ho di tolak dan Ha di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan gaji, upah, bonus dan tunjangan terhadap karyawan nya sehingga karyawan merasa puas dan betah untuk bekerja di PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan teori Marwansyah (2010) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan yang di hasilkan di perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kharisma Agro Sejahtera Desa Batupapan, Kecamatan Batang Cenaku, Kab Indragiri Hulu.

karyawannya guna untuk menilai karyawannya dan kepuasan karyawan pada perusahaan. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Munawir (2015, Manalu (2016) dan Sumarsid (2016) yang merupakan sama dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama memberikan pengaruh antara kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang di lakukan pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Desa Batupapan, maka dapat di tarik kesimpulan seperti berikut :

1. Terdapat hubungan antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Kompensasi yang berada pada ruang lingkup PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan dengan baik.
3. Kompensasi yang diterima karyawan PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dapat dikategorikan sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.
4. Semakin baik dan tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja karyawan tersebut.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

6.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT Kharisma Agro Sejahtera Kecamatan Batang Cenaku kabupaten Indragiri Hulu Desa Batupapan maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dalam system pembayaran gaji untuk tepat waktu agar karyawan lebih semangat bekerja dan betah bekerja di perusahaan.
2. Kecakapan kerja seperti kemampuan fisik dan kemahiran dalam mengerjakan tugas harus dapat di tingkatkan kembali guna membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan lagi mengenai ketetapan waktu dalam bekerja agar dalam menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan selain kompensasi seperti komunikasi, motivasi, lingkungan perusahaan, dan sebagainya, Karena faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Alma, B., & Donni J. P. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfa Beta Bandung.
- Anoraga, P. (2013). *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manalu, Rina Boru. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Marihat Tambusai. *Jurnal Ilmiah Pasir Universitas Pasir Pengaraian*, pp. 1-6.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In media.
- Munawir. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol. 3 No. 2, pp. 133-144.
- Rachmawati. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsid. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena. *Jurnal CKI On SPOT*, Vol. 9, No. 1, Juni 2016, pp. 63-71.
- Swarjana, I. K.. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, S. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

