



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

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 : RIZKI JANATI**  
**NPM : 175210232**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS**  
**PEMBIMBING : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 18 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PT. INDOSAWIT SUBUR GROUP UKUI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Penyelesaian Studi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru



Oleh

**RIZKI JANATI**  
**NPM: 175210232**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**2021**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah 87 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

***Kata Kunci : Kompensasi, Masa Kerja, Produktivitas***

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and tenure on labor productivity of employees of PT. Indosawit Subur Group Ukui. The data used is primary data, namely data derived from questionnaires distributed to employees. The number of samples in this study were 87 employees. The results showed that the variables of compensation and tenure had a positive and significant effect on the labor productivity of PT. Indosawit Subur Group Ukui.

Keywords: Compensation, Working Period, Productivity

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN PT. INDOSAWIT SUBUR GROUP UKU”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mencapai kesempurnaan penulisan skripsi ini pada masa yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak bisa terlaksana tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Detri Karya, SE., MA, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Bapak Deswarta, SE., MM, dan Ibu Prof. Dr.Hj. sri Indrastuti., S., MM, selaku dosen penguji yang sudah memberikan kritik dan saran seminar proposal untuk kelanjutan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Deswarta, SE., MM, selaku notulen yang telah meluangkan waktunya dalam keberlangsungan seminar.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada Penulis selama di bangku kuliah serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
8. Kepada Ayah Siswanto Karim, dan Mama Rohaya, terimakasih tak terhingga atas cinta, kasih sayang, perhatian, dorongan, semangat serta bantuan baik moril maupun materil dari segala-galanya kepada ananda selama ini..
9. Terimakasih untuk sahabat penulis, Sisca Wulandari, yang senantiasa mendengar segala keluh kesah dan selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan selama ini.
10. Terimakasih untuk teman-teman angkatan 2017 khususnya Manajemen K yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Terimakasih untuk calon suami penulis, yang selalu memberi semangat sehingga skripsi ini terselesaikan.
12. Terimakasih teman seperjuangan penulis, Yeni Melasari, yang selalu memberi saran saran dalam penulisan skripsi.
13. Terimakasih untuk kakak-kakak kandung saya,Rajuli Karim, Maruli Karim, Siswanti Karim, dan Rion Molnik Karim, yang selalu mendukung saya dalam proses penulisan skripsi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, dan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Agustus 2021

RIZKI JANATI



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Produktivitas Tenaga Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	10
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	11
2.2 Kompensasi .....	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	13
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	17
2.3 Masa Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Masa Kerja .....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	20
2.3.3 Indikator Masa Kerja.....	21

2.4 Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Penelitian .....	23
2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas .....	23
2.5.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	25
3.2 Operasional Penelitian .....	25
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.4 Jenis Data dan Sumber Data .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6 Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	29
3.6.2 Uji Validitas .....	29
3.6.3 Uji Reliabilitas .....	27
3.6.4 Pengukuran Struktur Model ( <i>Inner Model</i> ) .....	32
3.7 Sistematika Penulisan .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. Indosawit Subur Group Ukui .....	35
4.2 Struktur Organisasi PT. Indosawit Subur Group Ukui .....	36
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	40
5.1.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model dan Inner Model</i> ).....	40
5.1.2 Uji Validitas Konvergen.....	42

5.1.3 Uji Validitas Diskriminan .....	43
5.1.4 Uji Reliabilitas.....	44
5.1.5 Uji R Square .....	45
5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	45
5.2 Pembahasan.....	46
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
6.1 Kesimpulan .....	48
6.2 Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Produksi Kebun PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2015-2020 .....	3
<b>Tabel 1.2</b>	Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020 .....	3
<b>Tabel 1.3</b>	Standar Nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020 .....	4
<b>Tabel 1.4</b>	Kompensasi karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2016-2020.....	5
<b>Tabel 1.5</b>	Masa Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020 .....	6
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	22
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel .....	25
<b>Tabel 5.1</b>	Nilai Outer Loading .....	42
<b>Tabel 5.2</b>	Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	43
<b>Tabel 5.3</b>	Nilai Cross Loading .....	43
<b>Tabel 5.4</b>	Hasil Uji Composite Reliability.....	45
<b>Tabel 5.5</b>	Nilai R Square.....	45
<b>Tabel 5.6</b>	Path Coefficient .....	45

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Penelitian.....	24
<b>Gambar 4.1</b>	Struktur Organisasi PT. Inti Indosawit Subur Ukui .....	36
<b>Gambar 5.1</b>	Outer Model.....	40
<b>Gambar 5.2</b>	Inner Model .....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Zaman perdagangan bebas dan globalisasi saat ini memiliki efek di lingkup bisnis. Globalisasi mengakibatkan daya saing yang kuat antara perusahaan guna memperoleh target market yang ditujunya. Melalui globalisasi maka di lingkup bisnis suka tidak suka dipaksa untuk meraih suatu tata kelola perusahaan dengan level keefektifan dan keefisienan yang baik. Perusahaan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh perusahaan supaya bisa berdaya saing ataupun kelebihan yang unggul dibanding perusahaan pesaing, sehingga perusahaan bisa tetap kokoh dalam perlombaan bisnis yang semakin kencang.

Manusia selaku karyawan dalam kegiatan organisasi memiliki fungsi yang begitu vital. Visi dan misi organisasi akan bisa diraih bila karyawan yang tersedia di organisasi bisa menyelesaikan tanggung jawabnya serta bisa mengasah keterampilannya dengan optimal. Berhubungan dengan penyelesaian tanggung jawab, maka prestasi kerja amatlah dipastikan oleh kualitas dari karyawan dalam organisasi tempatnya bekerja. Sumber daya yang utama dari suatu perusahaan yakni tugasnya. Tugas ataupun tanggung jawab adalah sumber daya yang mutlak diperlukan dan selalu siap sedia untuk dipakai atau dimanfaatkan. Dari seluruh aset yang dipunyai, maka aset yang paling berharga adalah ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi untuk level produktivitas.

Agar bisa memiliki daya saing dengan bisnis yang sama jenisnya dengan yang lainnya, organisasi mesti memiliki kelebihan yang mampu bersaing yang dan amat susah untuk ditiru kompetitor, yang Cuma akan didapat dari karyawan

dengan produktivitas yang baik, memiliki kreatifitas dan juga mampu berinovasi, kreatif selalu memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi. Produktivitas karyawan bagi organisasi akan amat memiliki andil terhadap produktivitas organisasi dan utamanya peningkatan keuntungan organisasi. Mengembangkan atau memajukan nilai produktivitas karyawan tidak bisa hanya dengan selalu menuntut karyawan tersebut untuk mampu kerja keras. Terdapat sebuah langkah yang mesti diimplikasikan. Mendorong karyawan guna bekeja keras bukan jalan keluar atau ide yang bagus, bahkan dapat menimbulkan senjata makan tua bagi organisasi.

Produktivitas memiliki arti secara filsafat dan definisi kaidah operasional. Menurut filsafat, produktivitas diartikan perilaku psikis yang memiliki pandangan bahwa kualitas hidup hari atau masa ini mesti lebih baik dari masa sebelumnya dan hari besoknya mesti lebih baik dari hari ini. Sedangkan definisi menurut kaidah operasional merupakan tingkat efisiensi dari pemakaian sumber daya guna mendapatkan hasil produksi (*output*). Dengan arti lain produktivitas merupakan komparasi antara totalitas dari keluaran pada periode tertentu dilakukan pembagian dengan totalitas dari masukan di periode itu. Berdasarkan arti dan definisi dengan kaidah tersebut bisa dipandang hubungan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*) di suatu mekanisme produksi barang maupun jasa. Produktivitas merupakan parameter seberapa jauh sebuah agenda atau praktik bisa meraih sasaran kualitas serta kuantitas yang sudah ditentukan (Sule, 2011:369).

PT. Indosawit Subur Group Ukui merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit yang terletak di Kec. Ukui, Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini memproduksi minyak kelapa sawit (*crude palm oil*), inti sawit

(*palm kernel*) dan minyak inti sawit (*palm kernel oil*). Oleh karena itu, para karyawan di perusahaan tersebut diminta agar memiliki produktivitas yang baik. Hal ini karena, di era yang penuh dengan persaingan ini, PT. Indosawit Subur Group Ukui harus mampu mempertahankan produktivitas dari para karyawannya agar perusahaan tersebut tetap mampu bertahan dan bersaing

Berikut data produktivitas kerja di PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2019.

Tabel 1.1 : Data Produksi Kebun PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2015-2020

Kebun	Jumlah Produksi Kelapa Sawit (Ton)						Total
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Afd-1	22.964	20.288	13.146	3.752	1.964	9.608	71.723
Afd-2	15.760	6.322	2.746	5.321	15.451	18.804	64.404
Afd-3	24.599	22.664	22.718	20.311	18.715	16.536	125.542
Afd-4	24.460	23.588	24.230	24.014	22.463	20.908	139.663
Afd-5	24.097	23.529	24.127	25.879	-	-	97.632
Afd-6	-	65	211	249	215	178	918
<b>Total</b>	<b>111.880</b>	<b>96.456</b>	<b>87.178</b>	<b>79.525</b>	<b>58.809</b>	<b>66.034</b>	<b>499.882</b>

Sumber: PT. Indosawit Subur Group Ukui, 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah produksi yang dicapai perusahaan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2020, PT. Indosawit Subur Group Ukui mencapai tingkat produksi yang rendah. Hal ini menandakan produktivitas perusahaan dalam hal penjualan mengalami penurunan.

Berikut juga ditampilkan data penilaian produktivitas kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020.

Tabel 1.2 Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020.

No	Indikator Penilaian	Jumlah Karyawan (orang)	Nilai (%)	Kategori
1	Kemampuan	646	80	Baik
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	646	70	Sedang

3	Semangat kerja	646	63	Kurang
4	Pengembangan diri	646	75	Sedang
5	Mutu	646	75	Sedang
6	Efisiensi	646	70	Sedang
Rata-rata Nilai			72,2	Sedang

Sumber: PT. Indosawit Subur Group Ukui, 2021

**Tabel 1.3 Standar Nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020.**

Level	Nilai (%)	Kategori
5	91-ke atas	Sangat Baik
4	76-90	Baik
3	65-75	Sedang
2	51-64	Kurang
1	50 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Indosawit Subur Group Ukui, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020 secara keseluruhan belum optimal karena masih dalam ketegori sedang. Indikator yang rendah terletak pada semangat kerja yaitu sebesar 63% yang termasuk kategori kurang.

Produktivitas yang mengalami penurunan kemungkinan dapat disebabkan karena organisasi kurang mempertimbangkan hal-hal atau elemen-elemen yang bisa memberikan pengaruh bagi produktivitas tenaga kerja antara lain yakni kompensasi dan juga masa kerja. 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.

Berikut data kompensasi karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2016-2020.

**Tabel 1.4 Kompensasi karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2016-2020**

Tahun	Gaji Pokok/bulan (Rp)	Uang Lembur/Jam (Rp)	Bonus/bulan (Rp)
2016	2.176.500	20.000	250.000
2017	2.356.039	21.500	300.000
2018	2.561.250	19.000	270.000
2019	2.766.919	18.000	150.000
2020	3.002.383	16.000	120.000

Sumber: PT. Indosawit Subur Group Ukui, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2016-2020 terutama pada uang lembur dan bonus mengalami penurunan tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal inilah yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan.

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. Jumlah uang lembur/jam juga mengalami pengurangan pada tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya.

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. Indosawit Subur Group Ukui tersebut belum menyediakan besaran dari kompensasi yang konstan dan cocok dengan yang dimau karyawan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah masa kerja. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada

suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Berikut data masa kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui tahun 2020.

**Tabel 1.5 Masa Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui Tahun 2020**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<6	21	24
2	6-10	37	43
3	>10	29	33
Total		87	100

Sumber: PT. Indosawit Subur Group Ukui, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa masa kerja 1-3 tahun sebanyak 151 orang, masa kerja 3-7 tahun sebanyak 371 orang dan masa kerja >7 tahun sebanyak 124 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui belum cukup baik dari segi lama kerjanya.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui?
2. Apakah masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui?

3. Apakah kompensasi dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

Dari uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti : dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan dan nyata di dunia pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan : memperoleh informasi terkait pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas, sekaligus dapat menjadi pertimbangan dan pemikiran yang nantinya dapat digunakan.

3. Bagi peneliti selanjutnya : memberikan sumbangan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berminat di bidang ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Tenaga Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas memiliki arti secara filsafat dan definisi kaidah operasional. Menurut filsafat, produktivitas diartikan perilaku psikis yang memiliki pandangan bahwa kualitas hidup hari atau masa ini mesti lebih baik dari masa sebelumnya dan hari besoknya mesti lebih baik dari hari ini. Sedangkan definisi menurut kaidah operasional merupakan tingkat efisiensi dari pemakaian sumber daya guna mendapatkan hasil produksi (*output*). Dengan arti lain produktivitas merupakan komparasi antara totalitas dari keluaran pada periode tertentu dilakukan pembagian dengan totalitas dari masukan di periode itu. Berdasarkan arti dan definisi dengan kaidah tersebut bisa dipandang hubungan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*) di suatu mekanisme produksi barang maupun jasa. Produktivitas merupakan parameter seberapa jauh sebuah agenda atau praktik bisa meraih sasaran kualitas serta kuantitas yang sudah ditentukan (Sule, 2011:369).

Berdasarkan pandangan dari Tohardi dalam (Sutrisno, 2016:100), menerangkan jika produktivitas kerja adalah perilaku yang berkaitan dengan psikis/pikiran. Perilaku psikis yang selalu berusaha memperbaiki akan apa yang sudah ada. Suatu sikap yakin bahwa karyawan bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik dan selalu lebih baik setiap harinya dan terus mengalami peningkatan. Batas tentang produktivitas dapat dipandang dari aneka macam sisi, tergantung dari target tiap-tiap perusahaan (contohnya, target keuntungan ataupun target kepuasan dari pelanggan), hal ini juga tergantung dari

perusahaan tersebut (contohnya, perusahaan publik lawan perusahaan swasta, perusahaan industri lawan lembaga sosial dan lembaga keagamaan).

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubunganantara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses

produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2016).

### 2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Sutrisno (2016:104) beberapa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat Kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan Diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu dan Efisiensi

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 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 berupa kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan.

Menurut Mondy (2011:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Marwansyah (2010:269) 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 (2015:11) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2018:191) 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.

### 2.2.2 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 berdasarkan pandangan dari Hasibuan (2015:127) elemen-elemen yang memberikan pengaruh kepada kompensasi yakni:

- a) Pemasukan dan permohonan karyawan
- b) Keahlian yang dan kesiapan dari organisasi
- c) Ikatan buruh atau ikatan kerja dari tenaga kerja
- d) Produktivitas kerja dari tenaga kerja
- e) Pemangku kekuasaan dengan perundang-undangan serta peraturan lainnya yang diterbitkan
- f) Ongkos penghidupan atau *cost of living*
- g) Pangkat dari tenaga kerja
- h) Tingkat Pendidikan dan masa kerja tenaga kerja
- i) Keadaan ekonomi negara
- j) Macam dan bentuk dari tugas

Berdasarkan 10 indikator yang disebutkan di atas, maka perusahaan sudah semestinya untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor tersebut sebelum memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya pemberian dari kompensasi cocok dan pas dengan yang diinginkan pegawai.

Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi itu mesti mempertimbangkan hal-hal yang bisa memberikan pengaruhnya kepada kompensasi yang didapat karyawan. Menurut Notoatmodjo (dalam Septawan, 2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) 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.

b) Kemampuan untuk Membayar

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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 (2016:162) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.
- e) Biaya hidup atau *living cost*. Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- f) Posisi atau jabatan karyawan. Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

- g) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.
- h) 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.

### **2.2.3 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 (2018:194-195) indikator kompensasi adalah:

- a) Upah adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
- b) Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi (uang) untuk memotivasi karyawan. insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang makan, pulsa, dan biaya transportasi.

- c) 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.
- d) 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.

## 2.3 Masa Kerja

### 2.3.1 Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, dan sebagainya.

Masa kerja seseorang dapat diakaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya (Simanjuntak, 2015).

Menurut Rudiansyah (2014:44) adalah masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak.

Menurut Hermanto (2012:56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013:47) Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya. Yang dalam lamanya bekerja tuh bagaimana situasi pekerjaan tersebut.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti (dalam Puspita, 2012:58) sebagai berikut :

a) Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

b) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

c) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan

keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. *Optimism* (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasildan sukses dalam hidupnya.

d) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat dikarakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

### 2.3.3 Indikator Masa Kerja

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan indikator instrumen masa kerja yaitu:

- a) Lamanya waktu masa percobaan atau magang
- b) Lamanya Bekerja
  - a) Lamanya waktu bekerja di perusahaan
  - b) Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

Indikator masa kerja dari Tulus (2012) juga menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

- a) Masa kerja baru adalah  $< 6$  tahun, karyawan memiliki tingkat kompetensi rendah.
- b) Masa kerja sedang adalah  $6 - 10$  tahun, karyawan memiliki tingkat kompetensi sedang.
- c) Masa kerja lama adalah  $> 10$  tahun, karyawan memiliki tingkat kompetensi tinggi.

#### 2.4 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.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas	Adlani (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X (Upah dan Masa Kerja)</li> <li>• Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Upah (X1) dan variabel Masa Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).
2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang	Recky (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X (Kompensasi)</li> <li>• Variabel Y (Produktivitas Kerja)</li> </ul>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.
3	Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara.	Jannah (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X (Gaji)</li> <li>• Variabel Y (Produktivitas Kerja)</li> </ul>	Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten	Munawir dan Kadir (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X (Kompensasi)</li> <li>• Variabel Y (Produktivitas Kerja)</li> </ul>	Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	Padang Lawas			
5	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Sawit Di PTP Nusantara VI Solok Selatan	Deni (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X (Kompetensi, Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan)</li> <li>• Variabel Y (Produktivitas Kerja)</li> </ul>	Kompetensi, Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian toritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :

H1: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

H2: Diduga masa kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

H3: Diduga kompensasi dan masa kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

## 2.5 Kerangka Penelitian

### 2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Pandangan dari Sofyandi (2016:162) menerangkan jika produktivitas kerja sebagai kualifikasi karyawan dalam mendapatkan penghargaan kerja akan amat memberikan pengaruh terhadap besaran dari kompensasi yang akan didapatkannya. Rachmawati (2013: 143) mengatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian

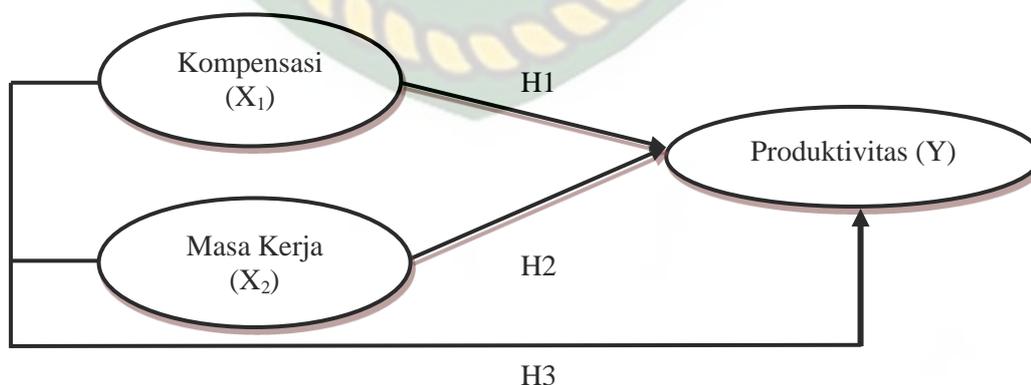
Recky (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

### 2.5.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Sinungan (2012:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penelitian Adlani (2020) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Ada pun kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian**



*Sumber: Tulus (2012); Rivai (2011); Hasibuan (2015)*

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data yang akurat ke lokasi penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan di PT. Indosawit Subur Group Ukui, Kecamatan Ukui, Kabupaten Pelalawan.

#### 3.2 Operasional 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**

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Produktivitas (Y)  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 (Yunarsih, 2010:156)	1. Kemampuan  2. Meningkatkan hasil yang dicapai	1. Kesanggupan kerja 2. Kemampuan sesuai dengan tingkat pendidikan 3. Kemampuan sesuai dengan pengalaman kerja  1. Berusaha meningkatkan hasil 2. Komitmen terhadap target kerja	Ordinal

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	3. Semangat Kerja  4. Pengembangan Diri  5. Mutu dan Efisiensi (Sutrisno, 2016:104)	1. Tertarik dengan pekerjaannya 2. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 3. Memiliki kemauan bekerja sama  1. Mengikuti pelatihan 2. Menerima beban tugas  1. Hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan 2. Bekerja dengan efisien	
Kompensasi ( $X_1$ )  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 (Marwansyah, 2010:269)	1. Upah  2. Insentif  3. Tunjangan  4. Fasilitas (Afandi, 2018:194-195)	1. Upah sesuai dengan UMR 2. Upah di atas UMR 3. Upah sesuai kebutuhan pokok  1. Insentif sesuai beban kerja 2. Insentif melebihi beban kerja 3. Insentif sesuai harapan  1. Tunjangan Kesehatan 2. Tunjangan Hari Raya 3. BPJS  1. Kendaraan Kantor 2. Alat Kerja 3. Tempat Ibadah	Ordinal
Masa Kerja ( $X_2$ )  Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011).	1. Masa kerja baru adalah < 6 tahun.  2. Masa kerja sedang adalah 6 - 10 tahun.	1. Karyawan yang masa kerja di bawah 6 tahun memiliki tingkat kompetensi yang rendah  1. Karyawan yang masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang	Nominal

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	3. Masa kerja lama adalah > 10 tahun (Tulus, 2012)	sedang  1. Karyawan yang masa kerja >10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang tinggi	

Sumber: Data Penelitian, 2021

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebun Afdeling I di PT. Indosawit Subur Group Ukui yang berjumlah 646 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.d^2}$$

$$n = \frac{646}{1 + 646 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{646}{1 + 6,46}$$

n = 86,6, maka dibulatkan menjadi 87 karyawan

### 3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- 1) 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, masa kerja, dan produktivitas.

- 2) 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, masa kerja, dan produktivitas.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

- 1) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012)
- 2) 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

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis factor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji

hubungan antar variable yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk (Ghozali, 2013:73),

Menurut Ghozali (2013:73), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarium menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance* based dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan structural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu :

- a. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- b. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variable/korelasi antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

### 3.6.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Di dalam pengumpulan data untuk penelitian dengan menggunakan metode survei kuesioner. Oleh karena itu kualitas data yang valid dan reliabel harus terpenuhi dalam pertanyaan kuisisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuisisioner. Validnya sebuah data jika data yang diperoleh bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat. Data akan reliabel jika instrumen penelitian yang sama bisa stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya (Ghozali, 2013:74).

### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuisisioner tersebut.

- 1) *Convergent Validity*, model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Ghozali, 2013:74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula (Ghozali, 2013:74). AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading faktor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off* value AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih

rendah (kurang 0,50) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknnya lebih besar diatas 50%.

- 2) *Discriminant Validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (*latent variable correlation*).

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Artinya uji reabilitas dilakukan untuk melihat tingkat konsistensi dari jawaban responden. Apabila dalam pengukuran terhadap responden yang sama dalam interval waktu tertentu menghasilkan jawaban yang realtif sama. Dalam artian apabila yang diukur dalam diri subjek belum berubah maka akan menghasilkan jawaban yang relatif sama dengan dengan sebelumnya. Teknik

statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *cronbach's alpha*. Suatu instrumen alat ukur dapat dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai *Cronbach Alpha* 0,6 – 1. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka alat ukur tersebut tidak tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2013:74).

### 3.6.4 Pengukuran Struktur Model (*Inner Model*)

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literatur akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient Of Determination* ( $R^2$ ) dan *Path Coefficient* ( $\beta$ ). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat (Ghozali, 2013:74).

#### 3.6.4.1 *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

Pada pengujian ini dihitung besarnya *Coefficient of Determination* ( $R^2$ ) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen, variabel moderasi terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,5% (Ghozali, 2013:76).

#### 3.6.4.2 *Path Coefficient* ( $\beta$ )

Pengujian ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrap dengan 500 penggantian. Dapat dikatakan jika antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficients lebih dari 0,100 (Ghozali, 2013:77).

#### 3.6.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian atau hipotesis dengan melihat arah koefisien hipotesisnya. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis pertama sampai hipotesis keempat penelitian (Ghozali, 2013:77).

### 3.7 Sistematika Penulisan

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

#### **BAB 1:PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II:TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

#### **BAB IV:GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Indosawit Subur Group Ukui dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

## **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui.

## **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Indosawit Subur Group Ukui

PT Inti Indosawit Subur Ukui merupakan sekian diantara keberlanjutan dari Asian Agri Group, dimana Asia Agri adalah perusahaan yang beroperasi di sektor kelapa sawit yang cukup besar di negara Indonesia. Asian agri sudah mampu mengatur SDA yang banyak tersedia, dengan operasional perusahaan kelapa sawit berlevel dunia. Sekaran ini daerah pengelolaan Asian Agri terdapat di tiga provinsi dimana salah satunya ada di Sumatera, dengan wilayah kemufakatan seluas 100.000 Ha dan juga area atau wilayah plasma seluas 60.000 Ha. Asian Agri Group lewat anak organisasinya yakni PT. Inti Indosawit Subur, bergabung ke dalam RSPO di tahun 2006 pada bulan Februari, memiliki komitmen yang menyeluruh untuk mengamalkan dasar dan kategori RSPO dalam ikatan kegiatan operasionalnya, guna menghasilkan minyak sawit lestari. Asian Agri memiliki tekad guna menyediakan produk berkualitas baik untuk konsumennya dan melengkapi mutu tertinggi serta sertifikasi yang tersedia.

PT. Inti Indosawit Subur yang bergabung dalam lingkup Asian Agri Group 1992, PT. Inti Indosawit Subur memiliki keyakinan untuk bisa mengimplementasikan kaidah-kaidah kelapa sawit lestari dalam kegiatannya.

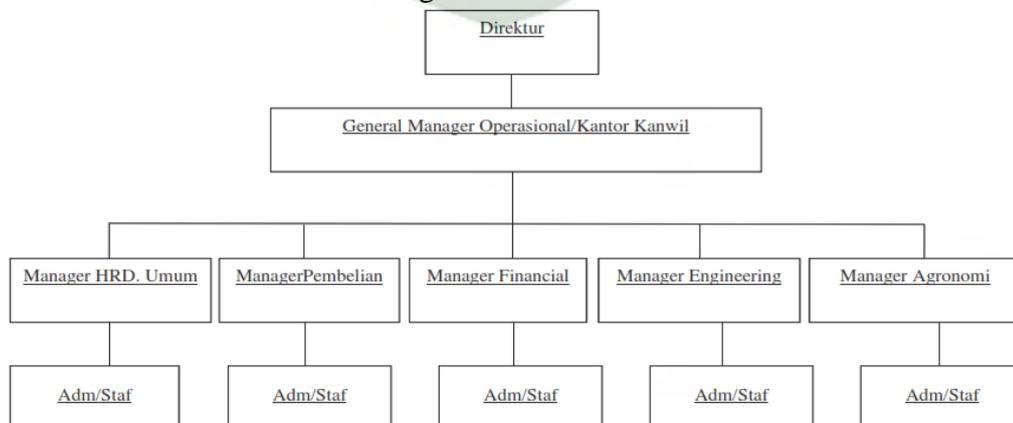
Selanjutnya untuk visi dari PT. Inti Indosawit Subur yakni adalah menjadikan perusahaannya sebagai salah satu usaha kelapa sawit yang besar di dunia, sangat meberikan profit, dengan manajemen tata kelola terbagus dan berkelanjutan, Penyuplai yang dinomorsatukan oleh konsumennya dan organisasi yang dapat memberikan kebanggaan bagi pegawainya. Sedangkan misinya yakni:

- a. Memiliki sikap Profesional dengan dedikasi yang optimal
- b. Keorganisasian
- c. Berpedoman pada kinerja yang dihasilkan
- d. Membentuk rasa peduli dan bertanggung jawab akan ekosistem sekitar perusahaan.

#### 4.2 Struktur Organisasi PT. Indosawit Subur Group Ukui

Bagan dari perangkat organisasi PT. Inti Indosawit Subur Ukui yakni bagan perusahaan fungsional yang di dalamnya ada penyusunan tugas menurut perannya. Dalam agenda pengelolaan dari PT. Inti Indosawit Subur Ukui diatur oleh Manajer Akutansi, Manajer Marketing, dan Manajer HRD yang memiliki tanggung jawab kepada Manajer Umum Operasional. Selain itu, untuk agenda produksi dan agronomi diatur oleh Manajer Perkebunan, yang tiap-tiapnya memiliki tanggung jawab kepada Teknik Umum dan Manajer Umum Agronomi. Seluruh Manajer Umum tersebut memiliki tanggung jawab kepada dewan direksi, dan dewan direksi memiliki tanggung jawab secara langsung kepada Komisaris terkait agenda organisasi secara menyeluruh.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Inti Indosawit Subur Ukui



Sumber: PT. Inti Indosawit Subur Ukui, 2021

Pembagian dari peran dan tanggung jawab karyawan di PT. Inti Indosawit Subur Ukui yakni:

1) Direktur

- a. Menerangkan tarhet organisasi ke dalam aturan organisasi baik periode pendek ataupun periode panjang.
- b. Memerintahkan dan mendapatkan dokumen-dokumen dari manajer serta melakukan penilaian tindak lanjut yang diberikan.
- c. Membimbing serta melatih manajer dalam mengerjakan tanggung jawabnya dengan tingkat keefektifan dan keefisienan yang baik.
- d. Melegalkan mekanisme dan SOP ikatan kerja yang tepat antara masing-masing posisi dalam organisasi.

2) *General Manager Engineering*

- a. Menyiapkan dan mengagendakan kegiatan menyusun keuangan untuk produksi yang berkerja sama dengan pegawai bagian teknik.
- b. Mengawasi operasional dari proyek pembangunan serta saran dan prasarana yang dibutuhkan organisasi.
- c. Mengawasi pencapaian ongkos produksi yang juga ditolong oleh Manajer Pabrik.

3) *General Manager Agronomi*

- a. Menyiapkan agenda untuk menyusun biaya serta program perkebunan.
- b. Mengawasi kecukupan dan kelengkapan dari sumber dan fasilitas yang dibutuhkan guna mendukung agenda Agronomi.
- c. Mengawasi ongkos-ongkos yang muncul dalam agenda Agronomi.

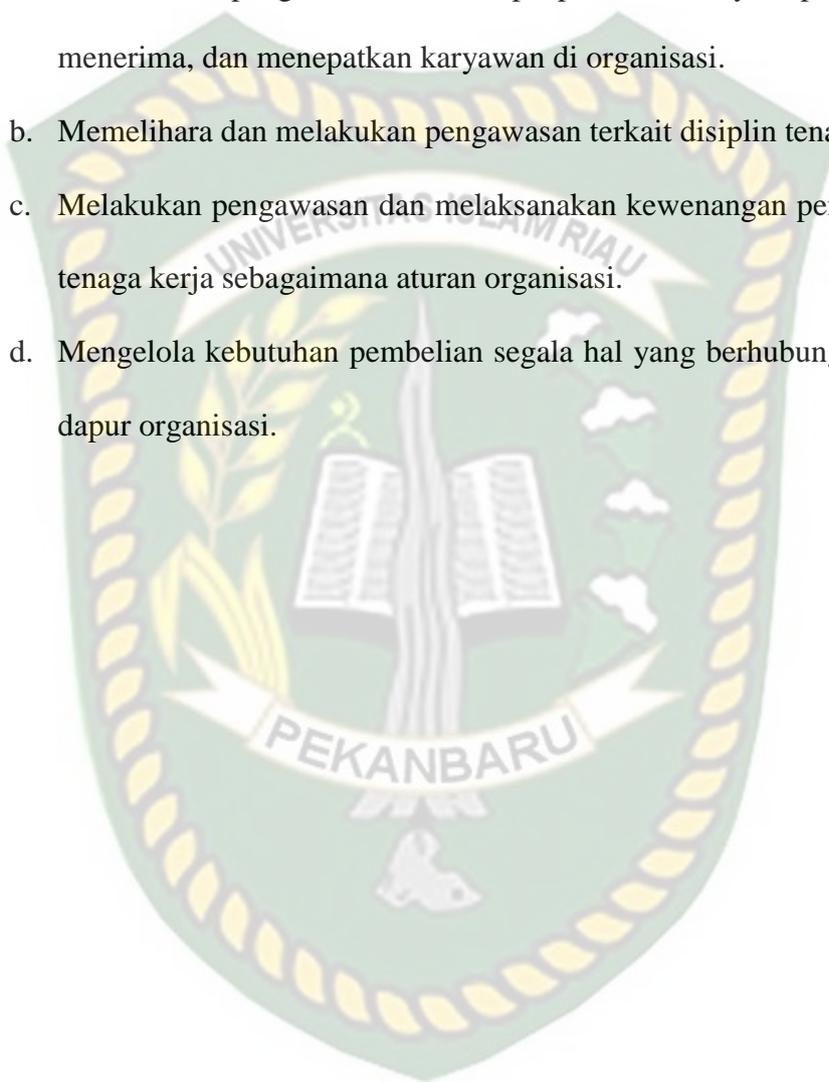
4) *Estate Manager*

- a. Melakukan penyusunan agenda program agronomis misalnya program pemberian pupuk, melakukan penyiangan, sampai dengan tahap memanen.
  - b. Melakukan penyusunan laporan secara berperiode tentang atau terkait jalannya agenda-agenda agronomis.
  - c. Mengelola semua kegiatan agronomis supaya terlaksana sebagaimana program yang sudah ditetapkan.
  - d. Mengecek siap dan tersedianya sumber, peralatan, serta sarana prasarana yang dibutuhkan dalam agenda agronomis.
- 5) *General Manager Operasional*
- a. Mengawasi kegiatan keuangan, pembelian, serta kegiatan secara umum lainnya.
  - b. Mengelola dan melakukan pengawasan terhadap jalannya kegiatan perkantoran.
- 6) Manajer Akuntansi dan Keuangan
- a. Melakukan mkoordinasi pelaksanaan dari akuntansi dengan teratur dan bertanggung jawab.
  - b. Menjalankan aturan organisasi dalam sektor akuntansi dan anggaran.
  - c. Melakukan pengawasan operasional pegawai di bagian akuntansi dan anggaran dalam penyelesaian setiap kewajibannya.
  - d. Mengelola program yang berkaitan dengan bank dan pajak.
- 7) Manajer Pembelian
- a. Melakukan pengawasan program membeli suku cadang, minyak solar, larangan bahan kimia, serta peralatan oleh organisasi.

- b. Mengelola dan melakukan pengawasan program permintaan membeli serta memesan pembelian ke penyuplai.

8) Manajer HRD

- a. Melakukan pengawasan terhadap proses cairnya, penyeleksian, menerima, dan menepatkan karyawan di organisasi.
- b. Memelihara dan melakukan pengawasan terkait disiplin tenaga kerja.
- c. Melakukan pengawasan dan melaksanakan kewenangan penyembuhan tenaga kerja sebagaimana aturan organisasi.
- d. Mengelola kebutuhan pembelian segala hal yang berhubungan dengan dapur organisasi.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada kinerja karyawan PT. Indosawit Subur Group Ukui. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

##### 5.1.1 Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai jenis kelamin yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

**Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	61	70
2	Perempuan	26	30
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.1 profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 61 orang atau 70%, dan karyawan perempuan sebanyak 26 orang atau 30%.

###### b. Umur Responden

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai umur yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut:

**Tabel 5.2 : Umur Responden**

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	13	15
2	31 – 40	33	38
3	41 – 50	41	47
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2021

Dari Tabel 5.2 profil responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang paling banyak didominasi umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 41 karyawan atau 47%

### c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai pendidikan terakhir yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

**Tabel 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	18	21
2	Diploma	25	29
3	S1	36	41
4	S2	8	9
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.3 profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 36 orang atau 41%.

### d. Lama Bekerja

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai lama bekerja yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

**Tabel 5.4 : Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<6	21	24
2	6-10	37	43
3	>10	29	33
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.4 profil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 37 orang atau 43%.

### 5.1.2 Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

#### 5.1.2.1 Analisis Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Data mengenai produktivitas tenaga kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 12 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel produktivitas tenaga kerja.

##### 5.1.2.1.1 Kemampuan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi kemampuan dapat dilihat Tabel 5.5 berikut.

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Sangat Setuju	5	5,7
		Setuju	44	50,6
		Cukup Setuju	33	37,9
		Tidak Setuju	5	5,7
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan	Sangat Setuju	5	5,7
		Setuju	41	47,1
		Cukup Setuju	35	40,2
		Tidak Setuju	6	6,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Karyawan mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	Sangat Setuju	11	12,6
		Setuju	38	43,7
		Cukup Setuju	30	34,5
		Tidak Setuju	8	9,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi kemampuan berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 44 responden atau 50,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 33 orang atau 37,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 5 responden atau 5,7% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi kemampuan berisi pernyataan yaitu Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan. Untuk pernyataan ini 5 responden atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 41 responden atau 47,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 35 responden atau 40,2% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 6,9% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi kemampuan berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman. Untuk pernyataan ini 11 orang atau 12,6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 38 responden atau 43,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 30 responden atau 34,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8 orang atau 9,2% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

### 5.1.2.1.2 Meningkatkan hasil yang dicapai

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi meningkatkan hasil yang dicapai dapat dilihat Tabel 5.6 berikut.

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Meningkatkan hasil yang dicapai**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja	Sangat Setuju	7	8
		Setuju	39	44,8
		Cukup Setuju	38	43,7
		Tidak Setuju	3	3,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Karyawan memiliki komitmen terhadap target kerja	Sangat Setuju	3	3,4
		Setuju	39	44,8
		Cukup Setuju	37	42,5
		Tidak Setuju	8	9,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Meningkatkan hasil yang dicapai berisi pernyataan yaitu Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja. Untuk pernyataan ini 7 orang atau 8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 39 responden atau 44,8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 38 orang atau 43,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 3 responden atau 3,4% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Meningkatkan hasil yang dicapai berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki komitmen terhadap target kerja. Untuk pernyataan ini 3 responden atau 3,4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 39 responden atau 44,8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 37 responden atau 42,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8

responden atau 9,2% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

### 5.1.2.1.3 Semangat kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Semangat kerja dapat dilihat Tabel 5.7 berikut.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Semangat kerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan menunjukkan rasa tertarik dengan pekerjaannya	Sangat Setuju	15	17,2
		Setuju	34	39,1
		Cukup Setuju	28	32,2
		Tidak Setuju	10	11,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	Sangat Setuju	13	14,9
		Setuju	28	32,2
		Cukup Setuju	38	43,7
		Tidak Setuju	8	9,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Karyawan memiliki kemauan bekerja sama	Sangat Setuju	6	6,9
		Setuju	38	43,7
		Cukup Setuju	39	44,8
		Tidak Setuju	4	4,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Semangat kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan menunjukkan rasa tertarik dengan pekerjaannya. Untuk pernyataan ini 15 orang atau 17,2% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 34 responden atau 39,1% karyawan memberikan pernyataan setuju, 28 orang atau 32,2% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 10 responden

atau 11,5% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Semangat kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk pernyataan ini 13 responden atau 14,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 28 responden atau 32,2% karyawan memberikan pernyataan setuju, 38 responden atau 43,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8 responden atau 9,2% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Semangat kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki kemauan bekerja sama. Untuk pernyataan ini 6 orang atau 6,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 38 responden atau 43,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 39 responden atau 44,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 4 orang atau 4,6% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

#### 5.1.2.1.4 Pengembangan Diri

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Pengembangan Diri dapat dilihat Tabel 5.8 berikut.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengembangan Diri**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	Sangat Setuju	13	14,9
		Setuju	39	44,8
		Cukup Setuju	34	39,1

		Tidak Setuju	1	1,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Karyawan menerima setiap beban tugas yang diberikan	Sangat Setuju	13	14,9
		Setuju	46	52,9
		Cukup Setuju	26	29,9
		Tidak Setuju	2	2,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Pengembangan Diri berisi pernyataan yaitu Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Untuk pernyataan ini 13 orang atau 14,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 39 responden atau 44,8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 34 orang atau 39,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 1 responden atau 1,1% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Pengembangan Diri berisi pernyataan yaitu Karyawan menerima setiap beban tugas yang diberikan. Untuk pernyataan ini 13 responden atau 14,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 46 responden atau 52,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 29,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 2 responden atau 2,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

#### 5.1.2.1.5 Mutu dan Efisiensi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Mutu dan Efisiensi dapat dilihat Tabel 5.9 berikut.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Mutu dan Efisiensi**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju	15	17,2
		Setuju	49	56,3
		Cukup Setuju	17	19,5
		Tidak Setuju	6	6,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Karyawan bekerja dengan efisien	Sangat Setuju	12	13,8
		Setuju	40	46
		Cukup Setuju	30	34,5
		Tidak Setuju	5	5,7
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Mutu dan Efisiensi berisi pernyataan yaitu Hasil kerja karyawan sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan. Untuk pernyataan ini 15 orang atau 17,2% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 49 responden atau 56,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 17 orang atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 6,9% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Mutu dan Efisiensi berisi pernyataan yaitu Karyawan bekerja dengan efisien. Untuk pernyataan ini 12 responden atau 13,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 40 responden atau 46% karyawan memberikan pernyataan setuju, 30 responden atau 34,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 5 responden atau 5,7% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

**Tabel 5.10**  
**Rekapitulasi Data Mengenai Produktivitas Tenaga Kerja**

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	44	33	5	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>25</b>	<b>176</b>	<b>99</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>310</b>
2	Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan	5	41	35	6	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>25</b>	<b>164</b>	<b>105</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>306</b>
3	Karyawan mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	11	38	30	8	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>152</b>	<b>90</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>313</b>
4	Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja	7	39	38	3	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>35</b>	<b>156</b>	<b>114</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>311</b>
5	Karyawan memiliki komitmen terhadap target kerja	3	39	37	8	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>15</b>	<b>156</b>	<b>111</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>298</b>
6	Karyawan menunjukkan rasa tertarik dengan pekerjaannya	15	34	28	10	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>136</b>	<b>84</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>315</b>
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	13	28	38	8	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>112</b>	<b>114</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>307</b>
8	Karyawan memiliki kemauan bekerja sama	6	38	39	4	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>30</b>	<b>152</b>	<b>117</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>307</b>
9	Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	13	39	34	1	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>156</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>325</b>
10	Karyawan menerima setiap beban tugas yang diberikan	13	46	26	2	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>184</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>331</b>
11	Hasil kerja karyawan sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan	15	49	17	6	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>196</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>334</b>
12	Karyawan bekerja dengan efisien	12	40	30	5	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>160</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>320</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>590</b>	<b>1900</b>	<b>1155</b>	<b>132</b>	<b>0</b>	<b>3777</b>

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 3.777. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 12 \times 5 \times 87 = 5.220$$

$$\text{Skor minimal} : 12 \times 1 \times 87 = 1.044$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{5.220 - 1.044}{5} = \frac{4.156}{5} = 835$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi produktivitas tenaga kerja di PT. Indosawit Subur Group Ukui, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} : 4.388 - 5.220$$

$$\text{Baik} : 3.552 - 4.387$$

$$\text{Cukup Baik} : 2.716 - 3.551$$

$$\text{Kurang baik} : 1.880 - 2.715$$

$$\text{Tidak baik} : 1.044 - 1.879$$

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel produktivitas tenaga kerja adalah 3.777. Nilai ini ada dalam rentang 3.552 – 4.387, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja di PT. Indosawit Subur Group Ukui berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan produktivitas tenaga kerja yang baik demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

### 5.1.2.2 Analisis Variabel Kompensasi

Data mengenai kompensasi dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 12 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi.

#### 5.1.2.2.1 Upah

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi upah dapat dilihat Tabel 5.11 berikut.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Upah**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Upah yang diterima sesuai UMR	Sangat Setuju	17	19,5
		Setuju	41	47,1
		Cukup Setuju	21	24,1
		Tidak Setuju	8	9,2
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Upah yang diterima berada di atas UMR	Sangat Setuju	26	29,9
		Setuju	29	33,3
		Cukup Setuju	20	23
		Tidak Setuju	12	13,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Upah yang diterima sesuai kebutuhan pokok	Sangat Setuju	8	9,2
		Setuju	38	43,7
		Cukup Setuju	22	25,3
		Tidak Setuju	17	19,5
		Sangat Tidak Setuju	2	2,3
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi upah berisi pernyataan yaitu Upah yang diterima sesuai UMR. Untuk pernyataan ini 17 orang atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 41 responden atau 47,1% karyawan

memberikan pernyataan setuju, 21 orang atau 24,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8 responden atau 9,2% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi upah berisi pernyataan yaitu Upah yang diterima berada di atas UMR. Untuk pernyataan ini 26 responden atau 29,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 29 responden atau 33,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 20 responden atau 23% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 12 responden atau 13,8% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi upah berisi pernyataan yaitu Upah yang diterima sesuai kebutuhan pokok. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 9,2% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 38 responden atau 43,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 22 responden atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 orang atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 orang atau 2,3% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

#### 5.1.2.2.2 Insentif

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi insentif dapat dilihat Tabel 5.12 berikut.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja	Sangat Setuju	20	23
		Setuju	24	27,6
		Cukup Setuju	30	34,5

		Tidak Setuju	13	14,9
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja	Sangat Setuju	26	29,9
		Setuju	19	21,8
		Cukup Setuju	17	19,5
		Tidak Setuju	23	26,4
		Sangat Tidak Setuju	2	2,3
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Insentif yang diberikan sesuai harapan karyawan	Sangat Setuju	8	9,2
		Setuju	24	27,6
		Cukup Setuju	41	47,1
		Tidak Setuju	14	16,1
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi insentif berisi pernyataan yaitu Besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja. Untuk pernyataan ini 20 orang atau 23% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 24 responden atau 27,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 30 orang atau 34,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 13 responden atau 14,9% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi insentif berisi pernyataan yaitu Besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja. Untuk pernyataan ini 26 responden atau 29,9% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 21,8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 17 responden atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 23 responden atau 26,4% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi insentif berisi pernyataan yaitu Insentif yang diberikan sesuai harapan karyawan. Untuk pernyataan ini 8 orang

atau 9,2% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 24 responden atau 27,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 41 responden atau 47,1% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 14 orang atau 16,1% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

#### 5.1.2.2.3 Tunjangan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi tunjangan dapat dilihat Tabel 5.13 berikut.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tunjangan**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	Sangat Setuju	22	25,3
		Setuju	26	29,9
		Cukup Setuju	22	25,3
		Tidak Setuju	17	19,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya	Sangat Setuju	25	28,7
		Setuju	27	31
		Cukup Setuju	10	11,5
		Tidak Setuju	25	28,7
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Perusahaan memberikan layanan BPJS	Sangat Setuju	25	28,7
		Setuju	23	26,4
		Cukup Setuju	20	23
		Tidak Setuju	19	21,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi tunjangan berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan. Untuk pernyataan ini 22 orang atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 26 responden atau 29,9%

karyawan memberikan pernyataan setuju, 22 orang atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 responden atau 19,5% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi tunjangan berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya. Untuk pernyataan ini 25 responden atau 28,7% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 27 responden atau 31% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 11,5% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 25 responden atau 28,7% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi tunjangan berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan layanan BPJS. Untuk pernyataan ini 25 orang atau 28,7% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 23 responden atau 26,4% karyawan memberikan pernyataan setuju, 20 responden atau 23% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 19 orang atau 21,8% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

#### 5.1.2.2.4 Fasilitas

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi fasilitas dapat dilihat Tabel 5.14 berikut.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Fasilitas**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Perusahaan menyediakan	Sangat Setuju	19	21,8

	kendaraan untuk operasional di kantor	Setuju	29	33,3
		Cukup Setuju	19	21,8
		Tidak Setuju	20	23
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
2	Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai	Sangat Setuju	17	19,5
		Setuju	24	27,6
		Cukup Setuju	23	26,4
		Tidak Setuju	22	25,3
		Sangat Tidak Setuju	1	1,1
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>
3	Perusahaan menyediakan tempat ibadah	Sangat Setuju	17	19,5
		Setuju	27	31
		Cukup Setuju	26	29,9
		Tidak Setuju	17	19,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi fasilitas berisi pernyataan yaitu Perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor. Untuk pernyataan ini 19 orang atau 21,8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 29 responden atau 33,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 19 orang atau 21,8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 20 responden atau 23% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi fasilitas berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai. Untuk pernyataan ini 17 responden atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 24 responden atau 27,6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 23 responden atau 26,4% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 22 responden atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,1% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi fasilitas berisi pernyataan yaitu Perusahaan menyediakan tempat ibadah. Untuk pernyataan ini 17 orang atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 27 responden atau 31% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 29,9% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 orang atau 19,5% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kompensasi.

**Tabel 5.15**  
**Rekapitulasi Data Mengenai Kompensasi**

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Upah yang diterima sesuai UMR	17	41	21	8	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>85</b>	<b>164</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>328</b>
2	Upah yang diterima berada di atas UMR	26	29	20	12	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>130</b>	<b>116</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>330</b>
3	Upah yang diterima sesuai kebutuhan pokok	8	38	22	17	2	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>152</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>294</b>
4	Besarnya insentif yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja	20	24	30	13	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>90</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>312</b>
5	Besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja	26	19	17	23	2	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>130</b>	<b>76</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>305</b>
6	Insentif yang diberikan sesuai harapan karyawan	8	24	41	14	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>96</b>	<b>123</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>287</b>
7	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	22	26	22	17	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>110</b>	<b>104</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>314</b>
8	Perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya	25	27	10	25	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>125</b>	<b>108</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>313</b>
9	Perusahaan memberikan layanan BPJS	25	23	20	19	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>125</b>	<b>92</b>	<b>60</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>315</b>
10	Perusahaan menyediakan kendaraan untuk operasional di kantor	19	29	19	20	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>95</b>	<b>116</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>308</b>
11	Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai	17	24	23	22	1	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>85</b>	<b>96</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>295</b>
12	Perusahaan menyediakan tempat ibadah	17	27	26	17	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>85</b>	<b>108</b>	<b>78</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>305</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>1150</b>	<b>1324</b>	<b>813</b>	<b>414</b>	<b>5</b>	<b>3706</b>

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel kompensasi adalah sebesar 3.706. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal :  $12 \times 5 \times 87 = 5.220$

Skor minimal :  $12 \times 1 \times 87 = 1.044$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{5.220 - 1.044}{5} = \frac{4.156}{5} = 835$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kompensasi di PT. Indosawit Subur Group Ukui, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik :  $4.388 - 5.220$

Baik :  $3.552 - 4.387$

Cukup Baik :  $2.716 - 3.551$

Kurang baik :  $1.880 - 2.715$

Tidak baik :  $1.044 - 1.879$

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kompensasi adalah 3.706. Nilai ini ada dalam rentang 3.552 – 4.387, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT. Indosawit Subur Group Ukui berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan keinginan karyawan yang membutuhkan kompensasi yang baik demi meningkatkan produktivitas karyawan.

### 5.1.2.3 Analisis Variabel Masa Kerja

Data mengenai masa kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 3 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel masa kerja.

#### 5.1.2.3.1 Masa kerja baru (< 6 tahun)

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Masa kerja baru (< 6 tahun) dapat dilihat Tabel 5.16 berikut.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Masa kerja baru (< 6 tahun)**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan yang masa kerja di bawah 6 tahun memiliki tingkat kompetensi yang rendah	Sangat Setuju	21	24,1
		Setuju	29	33,3
		Cukup Setuju	22	25,3
		Tidak Setuju	14	16,1
		Sangat Tidak Setuju	1	1,1
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Masa kerja baru (< 6 tahun) berisi pernyataan yaitu Karyawan yang masa kerja di bawah 6 tahun memiliki tingkat kompetensi yang rendah. Untuk pernyataan ini 21 orang atau 24,1% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 29 responden atau 33,3% karyawan memberikan pernyataan setuju, 22 orang atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 14 responden atau 16,1% karyawan menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,1% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

### 5.1.2.3.2 Masa kerja baru (6-10 tahun)

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Masa kerja baru (6-10 tahun) dapat dilihat Tabel 5.17 berikut.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Masa kerja baru (6-10 tahun)**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan yang masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang sedang	Sangat Setuju	24	27,6
		Setuju	25	28,7
		Cukup Setuju	22	25,3
		Tidak Setuju	16	18,4
		Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Masa kerja baru (6-10 tahun) berisi pernyataan yaitu Karyawan yang masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang sedang. Untuk pernyataan ini 24 orang atau 27,6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 25 responden atau 28,7% karyawan memberikan pernyataan setuju, 22 orang atau 25,3% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 16 responden atau 18,4% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

### 5.1.2.3.3 Masa kerja baru (>10 tahun)

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Masa kerja baru (>10 tahun) dapat dilihat Tabel 5.18 berikut.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Masa kerja baru (>10 tahun)**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan yang masa kerja >10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang tinggi	Sangat Setuju	21	24,1
		Setuju	33	37,9
		Cukup Setuju	25	28,7

	Tidak Setuju	8	9,2
	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Masa kerja baru (>10 tahun) berisi pernyataan yaitu Karyawan yang masa kerja >10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Untuk pernyataan ini 21 orang atau 24,1% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 33 responden atau 37,9% karyawan memberikan pernyataan setuju, 25 orang atau 28,7% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8 responden atau 9,2% karyawan menyatakan tidak setuju, dan tidak ada karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel masa kerja.

**Tabel 5.19**  
**Rekapitulasi Data Mengenai Kompensasi**

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan yang masa kerja di bawah 6 tahun memiliki tingkat kompetensi yang rendah	21	29	22	14	1	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>105</b>	<b>116</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>316</b>
2	Karyawan yang masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang sedang	24	25	22	16	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>318</b>
3	Karyawan yang masa kerja >10 tahun memiliki tingkat kompetensi yang tinggi	21	33	25	8	0	87
	<b>Nilai Skor</b>	<b>105</b>	<b>132</b>	<b>75</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>328</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>330</b>	<b>348</b>	<b>207</b>	<b>76</b>	<b>1</b>	<b>962</b>

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.19 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel masa kerja adalah sebesar 962. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal :  $3 \times 5 \times 87 = 1.305$

Skor minimal :  $3 \times 1 \times 87 = 261$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.305 - 261}{5} = \frac{1.044}{5} = 209$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi masa kerja di PT. Indosawit Subur Group Ukui, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 1.101 – 1.305

Baik : 891 – 1.100

Cukup Baik : 681 – 890

Kurang baik : 471 – 680

Tidak baik : 261 – 470

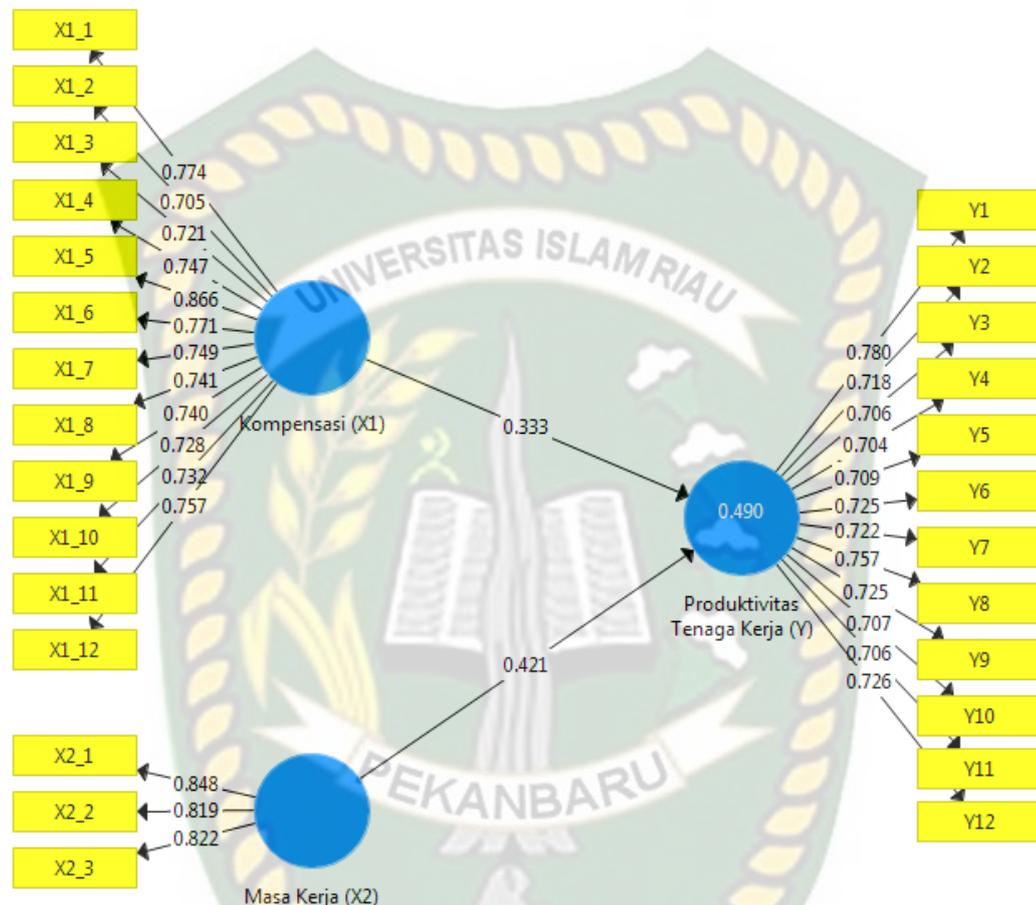
Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel masa kerja adalah 962. Nilai ini ada dalam rentang 891 – 1.100, sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja di PT. Indosawit Subur Group Ukui termasuk kategori baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan keinginan perusahaan yang ingin kraywannya memiliki masa kerja yang baik demi meningkatkan produktivitas keryawan.

### 5.1.3 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model dan Inner Model*)

Pengujian model pengukuran digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian

validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian konsistensi internal (reliabilitas) konstruk.

Untuk model pengukuran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

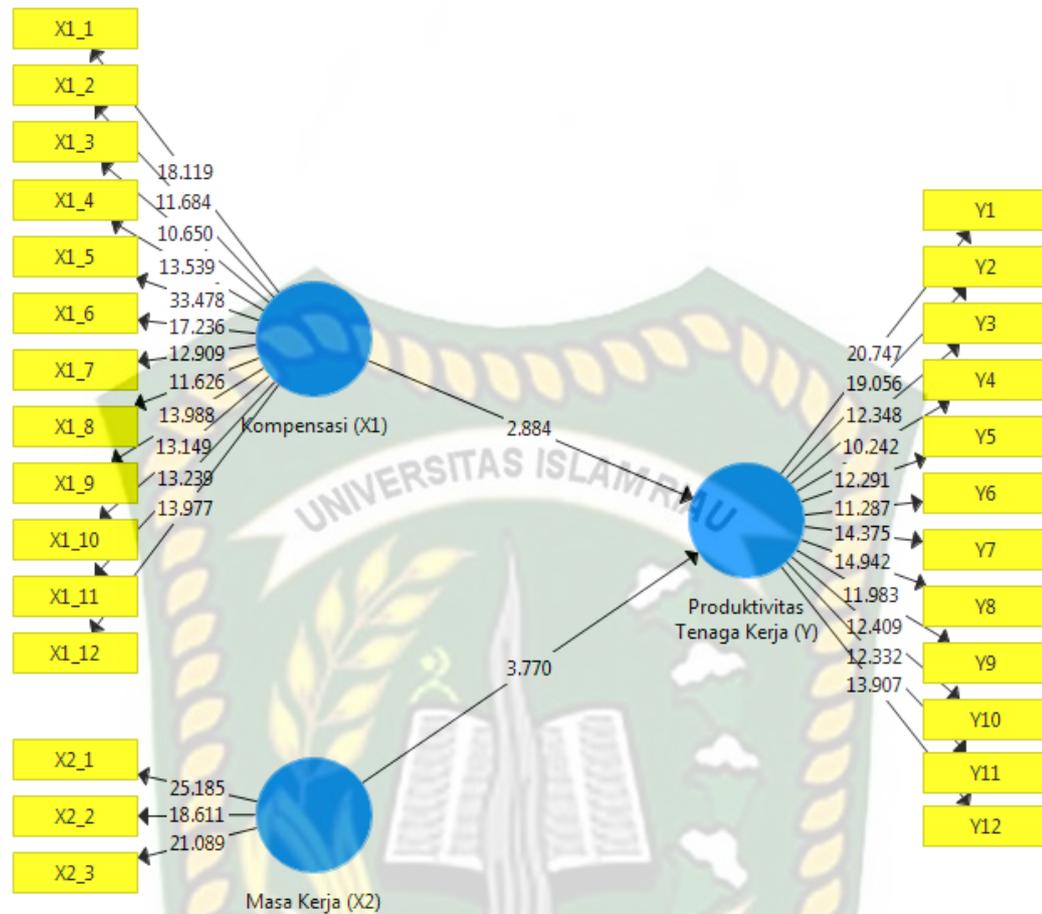


Sumber : Data Olahan, 2021

**Gambar 5.1: Outer Model**

Berdasarkan gambar Outer Model di atas menunjukkan bahwa nilai outer loading masing-masing item pernyataan untuk semua variabel nilai *loading* lebih besar dari 0.6 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

Selanjutnya berikut hasil dari inner model.



Sumber : Data Olahan, 2021

**Gambar 5.2 :Inner Model**

Berdasarkan Gambar 5.2 *Inner Model* di atas merupakan hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM PLS. Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk mendapatkan hasil uji masing-masing hipotesis.

#### 5.1.4 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Uji validitas dari model

pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* yang diestimasi dengan program smartPLS. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model smartPLS, selanjutnya dilihat nilai loading faktor indikator-indikator setiap variabelnya.

**Tabel 5.20 :Nilai *Outer Loading***

Variabel	Item	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1_1	0.774	0,6	Valid
	X1_2	0.705	0,6	Valid
	X1_3	0.721	0,6	Valid
	X1_4	0.747	0,6	Valid
	X1_5	0.866	0,6	Valid
	X1_6	0.771	0,6	Valid
	X1_7	0.749	0,6	Valid
	X1_8	0.741	0,6	Valid
	X1_9	0.740	0,6	Valid
	X1_10	0.728	0,6	Valid
	X1_11	0.732	0,6	Valid
	X1_12	0.757	0,6	Valid
Masa Kerja (X2)	X2_1	0.848	0,6	Valid
	X2_2	0.819	0,6	Valid
	X2_3	0.822	0,6	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Y1	0.780	0,6	Valid
	Y2	0.718	0,6	Valid
	Y3	0.706	0,6	Valid
	Y4	0.704	0,6	Valid
	Y5	0.709	0,6	Valid
	Y6	0.725	0,6	Valid
	Y7	0.722	0,6	Valid
	Y8	0.757	0,6	Valid
	Y9	0.725	0,6	Valid
	Y10	0.707	0,6	Valid
	Y11	0.706	0,6	Valid
	Y12	0.726	0,6	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.6. Hal ini

menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0.6 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih kecil dari 0.6 memiliki tingkat validitas yang rendah, sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

**Tabel 5.21 : Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,568	Valid
Masa Kerja (X2)	0,689	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,524	Valid

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.21 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Masa Kerja (X2), dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) memiliki nilai AVE di atas nilai 0.5, berarti variabel tersebut valid.

### 5.1.5 Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 5.22 : Nilai *Cross Loading***

Item	Kompensasi (X1)	Masa Kerja (X2)	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)
X1_1	0.774	0.518	0.502
X1_2	0.705	0.432	0.391
X1_3	0.721	0.502	0.397
X1_4	0.747	0.556	0.364
X1_5	0.866	0.717	0.608
X1_6	0.771	0.620	0.613
X1_7	0.749	0.489	0.402
X1_8	0.741	0.486	0.435
X1_9	0.740	0.568	0.564
X1_10	0.728	0.509	0.509
X1_11	0.732	0.554	0.366
X1_12	0.757	0.497	0.436
X2_1	0.573	0.848	0.582
X2_2	0.624	0.819	0.527
X2_3	0.603	0.822	0.533

Y1	0.540	0.588	0.780
Y2	0.517	0.511	0.718
Y3	0.450	0.500	0.706
Y4	0.397	0.468	0.704
Y5	0.423	0.443	0.709
Y6	0.423	0.366	0.725
Y7	0.506	0.466	0.722
Y8	0.504	0.505	0.757
Y9	0.420	0.423	0.725
Y10	0.419	0.419	0.707
Y11	0.484	0.468	0.706
Y12	0.406	0.530	0.726

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.22 di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ ) lebih besar dari pada nilai cross loading-nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

### 5.1.6 Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, dan nilai *composite reliability* di atas 0,70 indikator dikatakan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

**Tabel 5.23 : Hasil Uji Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.931	0.939	0.940
Masa Kerja (X2)	0.774	0.777	0.869
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0.917	0.920	0.930

Sumber : Data Olahan, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk semua variabel adalah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

### 5.1.7 Uji R Square ( $R^2$ )

**Tabel 5.24 : Nilai R Square ( $R^2$ )**

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0.490	0.478

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada Tabel 5.24 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square ( $R^2$ ) untuk variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) adalah 0,478. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X1) dan masa kerja (X2) secara simultan sebesar 47,8%, sisanya 52,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 5.1.8 Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 5.25 : Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X1) -> Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0.333	0.357	0.115	2.884	0.004
Masa Kerja (X2) -> Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0.421	0.409	0.112	3.770	0.000

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada Tabel 5.25 di atas, dapat diketahui bahwa dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* <

0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* kompensasi ( $0,004 < 0,05$ ), maka kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Indosawit Subur Group Ukui.

Pandangan dari Sofyandi (2016:162) menerangkan jika produktivitas kerja sebagai kualifikasi karyawan dalam mendapatkan penghargaan kerja akan amat memberikan pengaruh terhadap besaran dari kompensasi yang akan didapatkannya. Rachmawati (2013: 143) mengatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian Recky (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

### 5.2.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* masa kerja ( $0,000 < 0,05$ ), maka masa kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Adlani (2020).

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi (lama) masa kerja karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Indosawit Subur Group Ukui.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Sinungan (2012:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penelitian Adlani (2020) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Indosawit Subur Group Ukui. Hasil pendapat responden mengenai kompensasi terendah pada dimensi insentif terutama pada pernyataan mengenai “Insentif yang diberikan sesuai harapan karyawan”.
2. Masa Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Adlani (2020). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi (lama) masa kerja karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Indosawit Subur Group Ukui. Hasil pendapat responden mengenai masa kerja terendah pada dimensi masa kerja <6 tahun yaitu pada pernyataan “Karyawan yang masa kerja di bawah 6 tahun memiliki tingkat kompetensi yang rendah”.

#### 6.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Perusahaan disarankan memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan, dengan memberikan insentif yang sesuai dengan harapan

karyawan karyawan, yaitu dengan cara memberikan insentif sesuai dengan beban kerja karyawan..

2. Perusahaan disarankan memberikan kenyamanan melalui penyediaan fasilitas yang lengkap sehingga karyawan memiliki masa kerja yang lama di perusahaan, yang pada akhirnya perusahaan mendapatkan karyawan yang berpengalaman dan akan meningkatkan produktivitasnya.
3. Penelitian selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian lebih luas, sehingga dapat dilihat generalisasi teori secara valid.
4. Sebagai bahan informasi dan masukan kepada Pimpinan PT. Indosawit Subur Group Ukui. untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Indosawit Subur Group Ukui..
5. Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seperti disiplin kerja dan promosi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adlani, M, N. 2020. Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas. *Skripsi*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (UU No.13/2003)*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Deni, Oktavianti. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Sawit Di PTP Nusantara VI Solok Selatan*. *Skripsi*. STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto Bambang. 2012. *Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, Dan Massa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, Dan Semarang*. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jannah, N. A. R. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Agriment*, 4(2), h. 89-93.
- Koesindratmono, Ferry., Septarini, B.G. 2011. *Hubungan Masa Kerja Dengan Perbedaan Psikologis Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)*. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Melati, S. 2013. *Hubungan Antara Umur, Masa Kerja Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Mebel Di CV. Mariska Desa Lellen Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa*. *Skripsi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mondy, R Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

Munawir dan Kadir. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kelapa Sawit PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 3(2): 133-144.

Puspita. 2012. *Hubungan antara Dukungan Sosial Dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1, No. 1, h. 21-31.

Rachmawati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Recky. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang. Jurnal Analisis Manajemen*. 3(1): 79-89.

Rudiansyah, F. 2014. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang). Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Septawan. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, P. 2015. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Sinungan, Muchdarsyah. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.

Swarjana, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Tulus, Moh. Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Yuniarsih, Suwanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

