

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA  
INDORATA PERSADA PABRIK KELAPA SAWIT DI KECAMATAN  
GUNUNG SAHILAN KABUPATEN KAMPAR KIRI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru Riau*



**OLEH:**

**FITRI WIWIN SAHARA**  
**NPM: 165210243**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT DI KECAMATAN GUNUNG SAHILAN KABUPATEN KAMPAR KIRI

Oleh

**FITRI WIWIN SAHARA**

NPM : 165210243

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indora Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik/produksi PT. Karya Indorata Persada yang berjumlah 36 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik purposive sampling, yakni pengambilan sampel pada bagian produksi. Sedangkan jenis dan sumber data di peroleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data yang di peroleh dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variable kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $10,611 > 2,032$  dan dari variable kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 76,8%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variable kompensasi non finansial sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 760 dan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 1212 juga kategori sangat tinggi.

Kata Kunci: Kompensasi Non Finansial, Produktivitas Kerja Karyawan

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF NON FINANCIAL COMPENSATION TOWARDS PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE OF PALM OIL FACTORY IN GUNUNG SAHILAN SUB-DISTRICT, KAMPAR KIRI DISTRICT***

By

**FITRI WIWIN SAHARA**  
**NPM: 165210243**

*The purpose of this study was to determine the effect of non-financial compensation on employee productivity at PT. Indora Persada's work. The population in this study were all factory / production employees of PT. Indorata Persada's work, amounting to 36 people. The sampling technique used was purposive sampling technique, i.e. sampling in the production department. While the types and sources of data obtained through primary data and secondary data. Analysis of the data obtained using simple regression. Based on the results of research and discussion in this study note that non-financial compensation variables have a significant influence on the work productivity of employees of PT. Indorata Persada's work shown in the significant test is  $t_{count} > t_{table}$  of  $10.611 > 2.032$  and from the non-financial compensation variable to employee work productivity of 76.8%. When seen from the descriptive results the percentage of non-financial compensation variables is included in the very high category of 760 and the employee productivity variable of 1212 is also a very high category.*

***Keywords: Non-Financial Compensation, Employee Work Productivity***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadiran Allah Swt, atas berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: “ **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KERYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT DI KECAMATAN GUNUNG SAHILAN KABUPATEN KAMPAR KIRI** ” Dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulis skripsi ini.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. Asril, MM selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan petunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Manajen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

5. Pimpinan dan karyawan bagian pabrik/produksi PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Wirdalis Majid dan ibunda Endang Lasi yang tidak pernah berhenti berdoa dan telah mendidik, membimbing, mengarahkan dan selalu memberikan dukungan dari dulu sampai saat sekarang ini. Buat Kakakku Putri Muharni Welva S.Pd dan abangku Darmawan S.E dan keponakanku Auliya Alike dan keluarga besar ku yang memberikan motivasi terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini dan untuk menuju keberhasilan kedepannya.
7. Teruntuk Yoyon Saputra yang telah memberikan motivasi-motivasi dan dukungan tanpa henti serta membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan terima kasih buat kawan-kawan seperjuangan khususnya buat Angkatan 2016 yang tidak bisa di sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungannya dan masukan yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dukungan yang telah penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penggunanya.

Pekanbaru, 01 Maret 2020

(Fitri Wiwin Sahara)

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumus Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penelitian .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	
2.1 Telaah Pustaka.....	10
2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	13
2.1.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas .....	15
2.1.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas .....	16
2.2 Kompensasi Non Finansial.....	17
2. 2.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial.....	17
2. 2.2 Prinsip Pokok Pogram Benefit Karyawan .....	22
2. 2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi Non Finansial.....	23
2. 2.4 Keuntungan Adanya Pembagian Kompensasi Non Finansial .....	24
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
2.4 Kerangan Berfikir .....	26
2.3 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	
3.1 Lokasi/ Objek Peneliti.....	28
3.2 Operasional Variabel.....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Uji Instrument dan Reabilitas Data .....	32
3.6.1.2 Uji Validitas .....	32
3.6.1.3 Uji Reliabilitas.....	32
3.6.2 Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	33
3.6.3 Menentukan Koefisien Korelasi (R).....	33

3.6.4 Koefisien Detirminasi ( $R^2$ ) .....	33
3.6.5 Uji Hipotesis (uji-t).....	34
3.6.6 Uji Koefisien Epsilon (t).....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
4.2 Struktur Organisasi .....	36
4.3 Aktivitas Perusahaan .....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN.....</b>	
5.1 Identitas Respon .....	41
5.1.1 Umur .....	41
5.1.2 Pendidikan.....	42
5.1.3 Jenis Kelamin .....	43
5.1.4 Lama Bekerja .....	44
5.2 Uji Validitas Dan Realibilitas .....	45
5.2.1 Uji Validitas.....	45
5.2.2 Uji Realibilitas .....	47
5.3 Analisis Kompensasi Non Finansial .....	48
5.4 Rekapitulasi tentang responden Kompensasi Non Finansial .....	57
5.5 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan.....	59
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Karyawan .....	74
5.7 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	76
5.7.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
5.7.2 Uji Koefisien Korelasi (R).....	78
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
5.7.4 Uji T .....	79
5.7.5 Uji Koefisien Epsilon .....	81
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	81
<b>VI PENUTUP.....</b>	
6.1 Kesimpulan .....	86
6.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Table 1.1 Jumlah Produktivitas jumlah karyawan bagian produksi serta produktivitas kerjaperbulan pada PT. Karya Indorata Persada.....	4
Table 1.2 Jumlah Insentif berupa (THR) untuk karyawan bagian produksi pada PT. Karya Indorata Persada .....	5
Table 1.3 Jumlah Jaminan Sosial untuk karyawan pada PT. Karya Indorata...	6
Table 2.1 Kompensasi Pelengkap.....	22
Table 2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
Table 2.4 Operasional Variabel.....	29
Table 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	42
Table 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Table 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Table 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Table 5.5 Uji Validitas .....	46
Table 5.6 Uji Reabilitas .....	47
Table 5.7 Tanggapan Responden Tentang Uang Pensiun.....	49
Table 5.8 Tanggapan Responden Tentang Asuransi .....	51
Table 5.9 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan.....	52
Table 5.10 Tanggapan Responden Tentang Keamanan Karyawan .....	54
Table 5.11 Tanggapan Responden Tentang Cuti Kerja, Sakit, Libur.....	55
Table 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Non Finansial .....	57
Table 5.13 Tanggapan Responden Tentang Efisien Waktu .....	60
Table 5.14 Tanggapan Responden Tentang Efektif Waktu .....	62
Table 5.15 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja.....	64
Table 5.16 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Bekerja.....	65
Table 5.17 Tanggapan Responden Tentang Kesungguhan Dalam Bekerja.....	67
Table 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja.....	69
Table 5.19 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	71
Table 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja .....	72
Table 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan.....	74
Table 5.22 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	77
Table 5.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) .....	78
Table 5.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79
Table 5.25 Hasil Uji T.....	80



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi .....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Kenelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas Data
- Lampiran 4 Regresi Sederhana
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan adalah masalah pengembangan sumber daya manusia terutama dalam hal pemberian kompensasi berupa insentif dalam bentuk bonus. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi selain alam dan modal yang sangat menentukan keberhasilan suatu keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan menyadari bahwa peranan insentif mempunyai pengaruh yang besar dalam memajukan perusahaan, dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada dalam organisasi. Walaupun teknologi mengalahkan penggunaan peralatan yang serba mekanis, namun tetap saja tidak dapat berjalan dengan baik tanpa motivasi dari pada kompensasi itu sendiri.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu diharapkan setiap perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan serta memotivasi sumber daya manusianya agar mau berkerja secara maksimal. Perusahaan harus menyadari bahwa kinerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan terhadap profit (laba) yang diperoleh perusahaan.

Pemberian insentif adalah suatu sistem yang paling efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan, dimana karyawan merasa terdorong untuk memperoleh insentif yang lebih besar jika merka dapat memenuhi atau melebihi

produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh perusahaan, karena dengan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan tersebut, yang pada akhirnya dapat menimbulkan suatu umpan balik (feedback) berupa semangat kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan. Pada tahap selanjutnya, insentif ini akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dengan menyerahkan segala kemampuannya yang ada untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari solusi pemberian insentif yang terbaik agar dapat mengusahakan agar para karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan prestasi yang maksimal. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pimpinan untuk mempelajari atau mengetahui apa yang diinginkan para karyawannya dan apa mendasari tujuan seseorang bekerja. Seorang pemimpin pun perlu mengetahui keinginan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain pemberian kompensasi berupa insentif, jaminan sosial juga merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu penyemangat motivasi serta mempunyai daya tarik dengan untuk tujuan membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu, mereka bisa mendapatkan imbalan berupa tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan karena perusahaan menyadari bahwa hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Masih banyak anggapan para karyawan yang

menghasilkan output lebih banyak (lebih produktif) selayaknya menerima insentif dan jaminan sosial yang lebih tinggi. Namun kendala kompensasi non finansial membuat kebijakan dalam menentukan insentif dan jaminan sosial belum teralisasi sesuai yang diinginkan.

Saat ini perusahaan memiliki 78 orang karyawan dimana 36 orang adalah bagian produksi. Proses produksi perusahaan selama ini sebagian besar di kerjakan oleh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kerja karyawannya agar proses produksi berjalan lancar. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat berbagai sektor, berdasarkan hasil pengamatan ternyata situasi kerja terasa kurang menyenangkan, karyawan melaksanakan pekerjaan sering tidak dapat pada waktunya, tingkat absensi karyawannya yang tinggi serta disiplin karyawan yang rendah.

Rendahnya produktivitas karyawan di indikasikan dengan pelaksanaan pekerjaan yang sering terlambat dari waktu yang seharusnya, hal ini karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Karyawan sering datang terlambat dari jam kerja yang telah di tetapkan kemudian pada saat jam kerja karyawan sering istirahat diluar jam istirahat yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini tabel produktivitas kerja karyawan selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produksi, Jumlah Karyawan Bagian Produksi serta**  
**Produktivitas Kerja Perbulan Pada PT. Karya Indorata Persada**

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)	Jumlah Karyawan (orang)	Produktivitas Tenaga Kerja/Bulan (Ton)
2015	153.830,63	84	43,21
2016	158.940,74	82	40,11
2017	145.835,53	79	38,95
2018	138.217,49	93	35,47
2019	148.295,53	78	39,97

*Sumber : PT. Karya Indorata Persada*

Dari tabel 1.1 terlihat pada tahun 2015 produksi sebesar 153.830,63 ton sedangkan jumlah karyawan 84 orang atau 43,21 ton/orang/bulan, tahun 2016 produksi sebesar 158.940,74 ton sedangkan jumlah karyawan 82 orang atau 40,11 ton/orang/bulan, pada tahun 2017 produksi sebesar 145.835,53 ton sedangkan jumlah 79 orang atau 38,95 ton/orang/bulan, serta pada tahun 2018 produksi sebesar 138.217,49 ton sedangkan jumlah karyawan 93 orang atau 35,47 ton/orang/bulan, dan tahun 2019 produksi sebesar 148.295,53 ton sedangkan jumlah karyawan 78 orang atau 39,97 ton/orang/bulan. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan naik turunnya setiap tahunnya.

Tabel 1.1 Menunjukkan kondisi produktivitas yang mengalami penurunan, kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti faktor rendahnya kompensasi pelengkap yang diterima karyawan sehingga kurang memuaskan dan pula akhirnya karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga rendah.

Pada PT. Karya Indorata Persada dalam kompensasi finansial berupa gaji/upah, sedangkan kompensasi non finansial berupa tunjangan Hari Raya

(THR), dengan adanya jaminan sosial yakni dengan mengikuti sertaka karyawan pada program JAMSOSTEK, cuti dan lain-lain.

Jaminan sosial atau JAMSOSTEK diberikan kepada seluruh karyawan berupa biaya pengobatan karyawan dan keluarga ditanggung oleh perusahaan asalkan karyawan dan keluarganya berobat pada dokter atau rumah sakit yang ditunjukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang ditanggung perusahaan meliputi biaya berobat, biaya rawat inap, biaya operasi, biaya melahirkan, biaya pembelian kacamata.

Selain kompensasi dalam bentuk di atas, perusahaan juga memberikan insentif yakni yang diberikan untuk memotivasi karyawan bagian produktivitas agar semangat kerjanya lebih tinggi, dalam hal ini PT. Karya Indorata Persada memberikan insentif berupa bonus akhir tahun. Berikut ini besarnya insentif dan jaminan sosial yang oleh perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Insentif berupa (THR) untuk karyawan bagian produksi pada PT. Karya Indorata Persada**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Insentif (THR) Perbulan
2015	84	3.876.000
2016	82	4.277.140
2017	79	5.053.624
2018	93	5.053.624
2019	78	5.640.000

*Sumber : PT. Karya Indorata Persada*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah insentif (THR) Untuk karyawan bagian Produksi pada PT. Karya Indorata Persada mengalami peningkatan setiap tahun dari sebesar Rp 3.876.000 pada tahun 2015 menjadi Rp 5.640.000 per bulan pada tahun 2019. Sedangkan insentif yang diberikan

perusahaan sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan, besarnya insentif (THR) tersebut berkisaran antara Rp 5.640.000 perorang atau per10% hingga 30% dari gaji per bulan. Bersarnya presentase insentif (THR) tergantung pada penilaian prestasi kerja, penilaian perstasi kerja, penilaian dilakukan oleh atasan masing-masing karyawan..

Berikut ini jumlah jaminan sosial yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Karya Indorata Persada adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Jaminan Sosial Untuk Karyawan Pada PT. Karya Indorata Persada (Dalam Rupiah/per orang)**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Jaminan Sosial
2015	84	923.44
2016	82	1.080.515
2017	79	1.280.248
2018	93	1.240.681
2019	78	1.347.651

*Sumber : PT. Karya Indorata Persada*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata jaminan sosial yang diterima oleh karyawan bagian produksi pada PT. Karya Indorata Persada. Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam PT. Karya Indorata Persada ini dalam proposal dengan judul: “ **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KERYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT DI KECAMATAN GUNUNG SAHILAN KABUPATEN KAMPAR KIRI** ”.



## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada Di Kecamatan Gunung Sahilan?”

## **I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada di Kecamatan Gunung Sahilan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi Non Finansial pada PT. Karya Indorata Persada di Kecamatan Gunung Sahilan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada di Kecamatan Gunung Sahilan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai dasar pertimbangan bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Bagi peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengambil kebijakan dalam mengelola SDM pada suatu organisasi/perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas maka penyusunan dan pengelompokan sistematika sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai penilaian prestasi, Kompensasi Non Finansial Produktivitas kerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. KARYA INDORATA PERSADA**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT.Karya Indorata Persada.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat berprestasi dalam bentuk meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi dalam perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Maka dengan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) dalam Malayu S.P Hasibuan (2005:127) menyebutkan bahwa secara umumnya produktivitas adalah perbandingan dalam ilmu hitung dan jumlah yang dihasilkan dengan jumlah dalam setiap sumber yang diperlukan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1.) Bahan baku dan bahan pembantu
- 2.) Tanah.
- 3.) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4.) Tenaga kerja.

Pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi produktivitas, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Adapun permasalahan produktivitas dari

dimensi individu tidak lain dari produktivitas agar dalam hubungannya dengan bersifat kepribadian individu.

Dalam konsep ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang membuat adanya pandangan bahwa sebuah kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4)

Sebagian itu dilihat dari dimensi ke organisasian, konsep produktivitas secara menyeluruh merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas sehingga proses kegiatan bersedia dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, dapat berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak dengan mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum.

Dengan adanya konsep produktivitas dalam hal ini selalu ditempatkan untuk hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003:8.4).

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja yaitu kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi dapat digunakan sebagai meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalamnya.

Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60). Ada 10 faktor yang sangat didapatkan oleh para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

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

Ada pun Produktivitas kerja yang dapat mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah hal tersebut adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas untuk meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas digunakan mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. jelas bahwa dengan demikian tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen dapat perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan penelitian dan pendidikan.
3. Modal adalah landasan yang gerak suatu usaha perusahaan, maka perusahaan dapat menyediakan modal dalam peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kondisi yang diperlukan karyawan yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan adalah motivasi dan pendidikan, keterampilan, pelatihan, disiplin, lingkungan, tingkat penghasilan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. mempunyai harapan agar karyawan semakin gairah dan semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

### **2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan harus perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut sistem pemasangan fisik perjam kerja orang atau perorang ialah diterima secara luas pengukuran produktivitas tenaga kerja, maka menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran ditukar dengan unit-unit pekerja untuk diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam

oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar Muchdarsyah Sinungan, (2005: 262 ).

Menurut dimensi organisasi Mengukur produktivitas kerja menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003:85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

Dimana  $O_i$  adalah output, sedangkan dari sejumlah input yang dipergunakan untuk mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas untuk diperjelas dengan formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$O_i = g ( I_1, I_2, \dots, I_n )$$

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas merupakan perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda

- 1.) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. Mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.



- 2.) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, proses,seksi,) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3.) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbiak untuk memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukkan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting dalam mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Dengan adanya pengukuran produktivitas juga dapat digunakan untuk pedoman bagi para pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan upaya yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.4 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) ada pun pemanfaatan dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Adanya Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: memberikan bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: transfer, promosi dan demosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengetahuan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan infomal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas**

Indikator-indikator dari produktivitas antara lain yaitu sebagai berikut:

##### **1. Penggunaan waktu**

Penggunaan waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan karena dapat menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat juga bekerja secara teratur dengan memperhentikan waktu yang di tentukan oleh perusahaan maka produksivitas karyawan dapat diharapkan akan meningkat.

Indikatornya adalah :

- Efisien
- Efektif

## 2. Hasil kerja

Hasil kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena di tunjangan dengan adanya daya pikir yang tinggi yaitu:

- Ketelitian dalam bekerja
- Kecakapan sesama rekan kerja.
- Kesesungguhan dalam bekerja

## 3. Tenaga kerja

Tenaga kerja maksudnya adalah karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalam dan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan yaitu:

- Kemampuan bekerja
- Pengalaman kerja
- Pelatihan kerja

## 2.2 Kompensasi Non Finansial

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi non finansial yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti peralatan atau kepedulian ke agamaan dan sebagainya. penghargaan kompensasi pelengkap seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Rivai, 2004:362).

Menurut Nawawi (2010:316) adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.benefit” dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

Handoko (2010:183), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan agar diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”.

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan . Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan pemberian proteksi antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor (Rivai, 2004:304-340)

- Tanggung jawab
- Keadilan
- Kerja otak/ mental
- Kemampuan fisik
- Kondisi
- Peraturan pemerintah
- Dan sasaran proteksi diri sendiri

b. Peranan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan kerja karyawan imbalan tidak langsung dapat di kelompokkan dalam dua bagian yaitu:

- Imbalan yang di syaratkan oleh ketentuan undang-undang
- Santunan

c. Pemberian Jaminan Asuransi

Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga meereka dapat disebar melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang di tanggung tersebut benar-bener terjadi, maka perusahaan asuransi akan memberikan jaminan dan pertanggung kepada pekerja sesuai dengan jumlah polis yang disepakati, jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

1. Asuransi kesehatan
2. Asuransi jiwa
3. Asuransi karena ketidak mampuan fisik/ mental karyawan
4. Jaminan asuransi lain
5. Tunjangan pendidikan

Tunjangan lain yang digunakan oleh karyawan adalah dalam bentuk bimbingan pendidikan untuk membayar sebagian atau seluruh biaya-biaya yang berhubungan dengan kursus pendidikan formal dan program gelar, melalui biaya buku dan materi laboratorium, sejumlah pemberi kerja membayar sekolah pada jadwal yang proposional (Mathis, 2006:479).

## 6. Jaminan Keamanan Karyawan

Disamping mengikut sertakan pekerjaan dalam program asuransi, terdapat program-program non asuransi yang dapat memberikan jaminan keamanan pada pekerja. Program non asuransi yang dapat di adopsi oleh perusahaan adalah:

- Jaminan terhadap pendapatan atas pekerjaan
- Jaminan pensiunan

## 7. Tunjangan berupa istirahat kerja

Tunjangan istirahat kerja umumnya dilakukan untuk istirahat dari kegiatan fisik dan mental agar dapat megembalikan kesegaran dan energy pekerjaan sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja tunjangan tersebut terdiri atas:

- a. Istirahat selama jam kerja
- b. Cuti sakit
- c. Cuti dan liburan

## 8. Beberapa bentuk santunan pekerjaan

Beberapa perusahaan memberikan berbagai bentuk santunan kepada karyawannya, yang merupakan stategi dari divisi SDM dalam rangka meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Beberapa bentuk santunannya yang umumnya dikaitkan adalah:

- a. Santunan pendidikan
- b. Santunan keuangan
- c. Santunan sosial

## 9. Pensiun dan pesangon

Pensiun adalah memberikan sejumlah uang tertentu saat karyawan mencapai umur pensiun (sudah tidak produktif) yang telah ditetapkan atau mereka sudah tidak dapat bekerja lagi karena cacat (Dessler, 2009:145).

Sementara itu pesangon adalah pembayaran satu kali yang disediakan beberapa pengusaha saat memberhentikan seorang karyawan pembayaran atas pesangon adalah wajar atas beberapa dasar. Ini merupakan langkah manusia dan hubungan publik yang baik. tambah lagi sebageian besar manajer menghadapkan karyawan untuk memberikan pemberi tahunan kapada meraka paling tidak satu atau dua minggu jika seorang karyawan akan dihentikan (Desster, 2009:153)

Kompensasi Non Finansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008:14). Kompensasi pelengkap adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

### a. Kompensasi Berkaitan Dengan Pekerjaan

Kompensasi Non Finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kerja. Kompensasi ini merupakan pemberian dari pemenuhan kepentingan harga diri dan aktualisasi.

b. Kompensasi Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan

Kompensasi pelengkap mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervise kompeten, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja (Mondy, 2003:442).

**Tabel 2.1**  
**Kompensasi Pelengkap**

No	Kompensasi Non Finansial
1	Perlindungan Pribadi yang berupa pensiun
2	Asuransi
3	Pendidikan
4	keaman Karyawan
5	Cuti kerja, sakit, libur

*Dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Tahun 2012. Dalam buku ( Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S.MM )*

### 2.2.2 Prinsip pokok program benefit karyawan

Bahwa harus memeberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan. ada prinsip lain yang perlu diperlu diperhatikan (Handoko: 2001)

- 1.) Program benefit karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.
- 2.) Benefit hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan yaitu pendekatan kelompok lebih efesien dari pada perseorangan.
- 3.) Benefit hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.
- 4.) Pada program komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program pelayanan karyawan bermanfaat bagi perusahaan.
- 5.) Biaya-biaya program benefit hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijakan pembelanjaan yang baik.



### 2.2.3 Bentuk- bentuk kompensasi Non Finansial

#### Manfaat Yang Diwajibkan / *Mandatory Benefits*

Manfaat wajib adalah manfaat yang perlu diwajibkan dalam perundang-undangan. Menurut Mody & Noe(2005) yang termasuk untuk Mandated Benefits merupakan Jaminan Sosial , Kompensasi Pekerja, Kompensasi Pengaguran , dan *Family and Medical Leave Act*.

#### a. Jaminan Sosial / *Social Security*

Program asuransi sosial yang menyediakan perlindungan sosial atau perlindungan terhadap kondisi yang diakui sebagai kondisi sosial seperti., jaminan dihari tua, kemiskinan, pengangguran, cacat fisik dan yang lainnya. Bentuk dari perlindungan ini dapat berupa asuransi. Jenis perlindungan yang paling penting saat ini adalah Medicare, yaitu program kesehatan yang menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan biasanya yang diselenggarakan oleh pemerintah.

#### b. Kompensasi penganguran / *Unemployment Compensation*

Asuransi pekerjaan menyediakan pembayaran pada karyawan yang kehilangan pekerjaan tidak karena kesalahan yang ia lakukan. Di negara-negara yang berkembang, pekerja umumnya memiliki benefit ini.

#### c. Kompensasi Pekerja / *Workers' Compensation*

Kompensasi pekerja menyediakan tingkat perlindungan non finansial untuk karyawan yang mengeluarkan biaya karena kecelakaan atau penyakit yang terjadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. *Family and Medical Leave Act*

*Family and Medical Leave Act* digunakan pada perusahaan swasta yang memiliki 50 atau lebih karyawan dan pada bagian pegawai negeri berapa pun jumlahnya. FMLA memberikan cuti hamil sampai dengan 12 minggu, dan juga diberikan kepada pekerja untuk merawat pasangannya atau anggota keluarganya yang menderita gangguan kesehatan serius.

**2.2.4 Keuntungan adanya pembagian kompensasi Non Finansial**

Menurut Edy Soetrisno M.Si (2009:185) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan untuk perusahaan.
2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
3. Mengurangi adanya intervensi pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

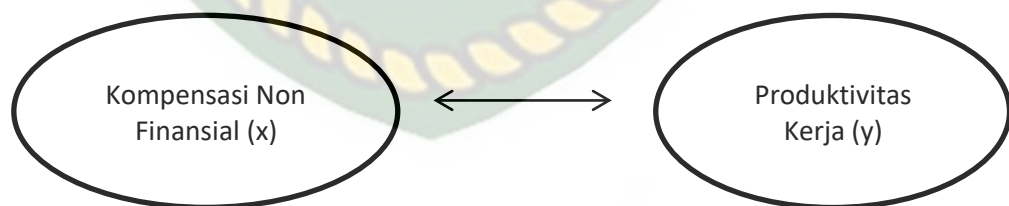
### 2.3 Penelitaan terdahulu

NO	NAMA	JUDUUL	POPULASI DAN SAMPEL	HASIL PENELITIAN
1.	Chabib Bahari, Ahmad Nur Thobroni (2014)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya	Populasi yang menjadi subjek peneltian adalah seluruh karyawan sampel penelitian ini sebanyak 41 orang teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang diterapkan secara silmuntan dan persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Nurul Fatimah Purwanto, Sandi Supaya, Suwardi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang	Populasi penelitian berjumlah 30 orang yang merupakan seluruh karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda	Diketahui bahwa indikator-indikator menunjukkan peningkatan dan penurunan berpengaruh terhadap Pengaruh Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

3.	Elly Debora Simanjuntak, Muhammad Yahya Arwiyahyah (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operasional Canter Regional Ill Jawa Barat	Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.	Menunjukkan bahwa kepuasan Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
----	---	--	--	---

#### 2.4 Kerangka Berfikir

Adapun Kerangka Pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



## 2.5 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang kebenarannya masih harus diuji. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan, dan telah pustaka maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

”Diduga Kompensasi Non Finansial yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri”.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting untuk melihat sukses atau tidaknya suatu penelitian yang dilakukan. Metode penelitian juga merupakan bagaimana suatu penelitian dilakukan dan dengan prosedur apa penelitian ini bisa dilakukan.

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menetapkan lokasi penelitian yakni Pada PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri.

#### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel bebas (independent Variabel) dengan notasi X adalah Kompensasi Non Finansial
2. Variabel terikat (dependent variabel) dengan notasi Y adalah Produktivitas Kerja .

Untuk melihat secara jelas antara variabel bebas dan variabel terikat akan disajikan dalam bentuk tabel 2 tentang orerasional variabel.

**Tabel 2.4**  
**Operasional Variabel**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kompensasi Non Finansial (X) “Kompensasi Non Finansial adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Handoko (2010:183)	Kompensasi Non Finansial	- Uang Pensiun - Asuransi - Pelatihan - Keamanan Karyawan - Cuti kerja, Sakit, Libur	Ordinal
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b> , produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung dengan jumlah dapat dihasilkan dan jumlah bahwa setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Malayu S.P Hasibuan (2005: 127)	1. Penggunaan waktu 2. Hasil kerja 3. Tenaga kerja	a. Efesien b. Efektif  a. Ketelitian dalam bekerja b. Kecakapan sesama rekan kerja c. Kesungguhan dalam bekerja  a. Kemampuan bekerja b. Pengalaman kerja c. Pelatihan kerja	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan dalam bagian produksi sebanyak 36 orang pada PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di Kecamatan Gunung Sahilan.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2012:116) karena jumlah populasi dijadikan sampel. Dengan demikian pengambilan sampel dilakukan dengan metode full

sampling atau sensus. Sehubungan dengan hal yang diatas, maka dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel dibagian produksi sejumlah 36 orang yang sesuai dengan jumlah karyawan pada PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri.

### **3.4 JENIS DAN SUMBER DATA.**

Untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif, maka penulis mendapatkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai berikut:

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian produksi Pada PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data, literatur-literatur, pendapat para ahli, laporan-laporan, dan informasi yang berhubungan serta dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:



### 3.5.1 Kuesioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan (angket), untuk selanjutnya disebarakan kepada karyawan yang telah ditentukan sebagai responden/ sampel dalam penelitian ini.

### 3.5.2 Wawancara

Wawancara (interview) adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini untuk memperjelas hasil yang telah diperoleh melalui kuisisioner.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk skala pengukuran data ini menggunakan skala likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut (Sugiyono, 2005: 155):

- 1). Sangat Baik (SB) diberi nilai 5
- 2). Baik (B) diberi nilai 4
- 3). Cukup Baik (CB) diberi nilai 3
- 4). Tidak Baik (TB) diberi nilai 2
- 5). Sangat Tidak Baik (STB) diberi nilai 1

Kemungkinan jawaban tidak hanya untuk jawaban setuju saja, karena tergantung pada jenis pertanyaan yang dikemukakan oleh peneliti. Namun pada dasarnya setiap skor mempunyai kekuatan jawaban yang sama untuk masing-

masing ganda jawaban.

### **3.6.1 Uji instrument dan Reliabilitas Data**

Uji instrument merupakan pengujian yang dilakukan terhadap instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner. Untuk menyatakan instrument ini layak digunakan maka instrument ini mesti lulus uji validitas dan uji reabilitas.

#### **a. Pengujian Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sofiyana,2013;75). Pengujian validasi terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha croanbach dengan menggunakan program SPSS di komputer.

#### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reviable jika, nilai Croanbach Alpha $>0.60$  (Sofiyana,2013;90). Uji reabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha croanbach dengan menggunakan program aplikasi SPSS di komputer.

### 3.6.2 Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh Fringe Benefit terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara hubungan variabel dependen dan variabel independen. Pada model regresi sederhana ini, variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan variabel bersifat linear. Dimana perubahan pada variabel independen (X) diikuti oleh perubahan pada variabel depende (Y) secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel independen (X) tidak diikuti dengan perubahan variabel dependen (Y) secara proporsional, seperti pada model kuadratik, perubahan variabel independen (X) diikuti oleh kuadrat dari variabel independen (X). Hubungan demikian tidak bersifat linear. Adapun tujuan dari digunakannya uji regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara Kompensasi Non Financial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### 3.6.3 Menentukan Koefisien Korelasi (R)

Untuk bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada umumnya untuk digunakan mengukur seberapa besar dan jauh kemampuan variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X.

### 3.6.5 Uji Hipotesis (Uji-t)

Kemudian untuk memperoleh hasil yang akurat, juga dilakukan uji hipotesis (Uji-t) dengan tujuan mengetahui apakah hubungan antara variabel pengaruh motivasi (variabel x) dan variable produktivitas kerja (variabel y) signifikan atau tidak.

### 3.6.6 Uji Koefisiensi Epsilon (t)

Uji koefisien epsilon guna untuk melihat pengaruh variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja). Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$P_{ye} = \sqrt{1 + r^2}$$

Keterangan:  $\epsilon$  = Epsilon

$r^2$  = Koefisien Determinasi

## BAB 1V

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

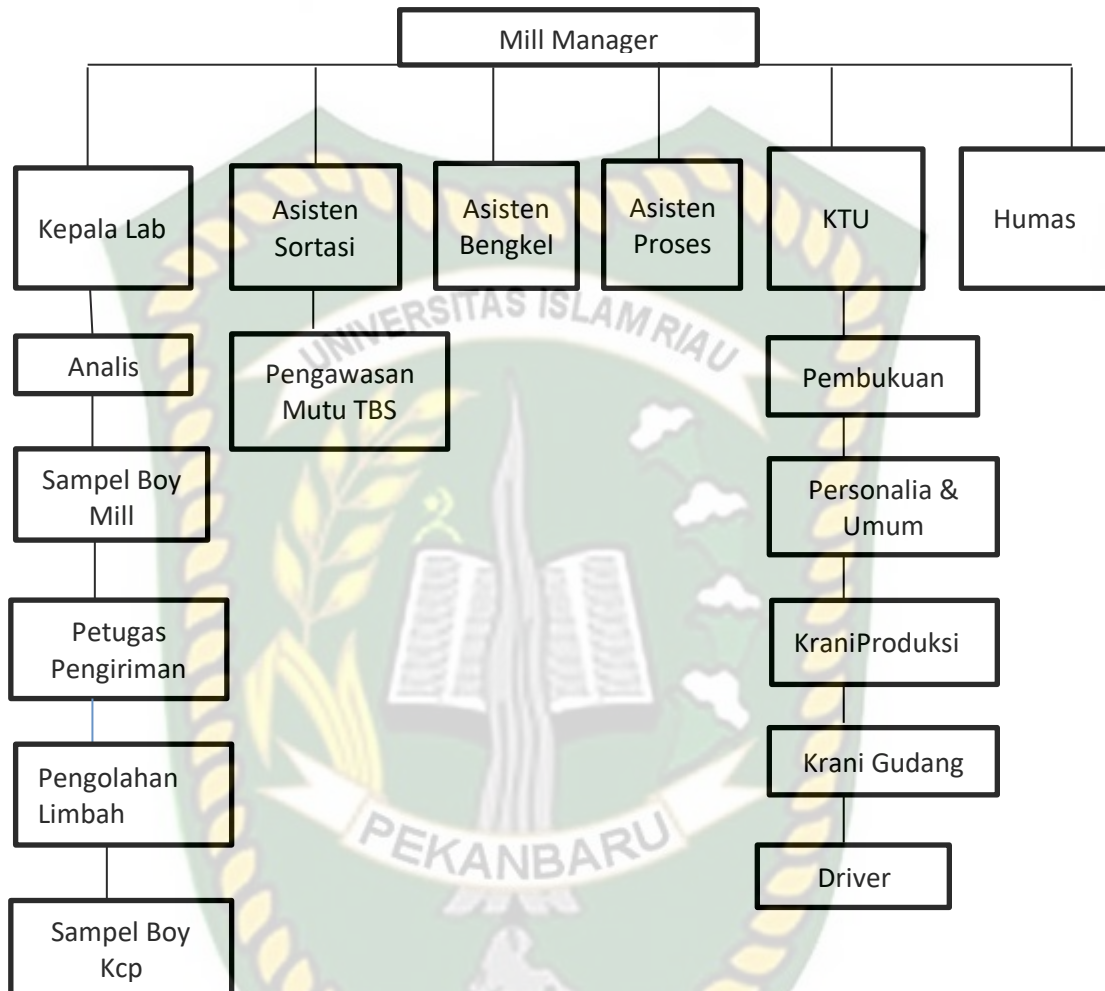
Pabrik Kelapa Sawit ( PMKS) PT. Karya Indorata Persada didirikan pada tahun 2010 yang merupakan perusahaan manufaktur bergerak dalam bidang pengolahan buah kelapa sawit . Pabrik ini berlokasi di Desa Kebun Durian, Kecamatan Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar. Perusahaan ini mampu mengolah produksi minyak kelapa sawit dengan kapasitas produksi 60 ton/jam. Proses pengujian limbah cair PT. Karya Indorata Persada dilakukan oleh unit pelayanan teknik pengujian komite akreditasi nasional.

#### 4.2 Struktur Organisasi

Sebagai salah satu bentuk organisasi dimana kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan begitu beragam, maka perusahaan memutuskan untuk membentuk sebuah struktur organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih terarah sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Struktur organisasi merupakan salah satu komponen penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi pembagian kerja menjadi lebih teratur begitu juga dengan permasalahan mengenai tanggung jawab wewenang masing-masing individu dalam perusahaan menjadi jelas sehingga tidak terjadi pelaksanaan tugas yang simpang siur atau saling melemparkan tanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam operasional perusahaan.

#### 4.2 Struktur Organisasi Yang Dimiliki Oleh PT. Karya Indorata Persada



Sumber : PT. Karya Indorata Persada

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut di uraikan sebagai berikut:

##### a. Mill Manager

Pada bagan struktur organisasi, merupakan pimpinan tertinggi di perusahaan yang mempunyai tugas mengkoordinasi segala urusan dan kegiatan pabrik proses pengolahan serta tanggung jawab dan

melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang telah digariskan oleh direksi. Di samping itu, manajer juga bertugas merumuskan dalam penyusunan rencana. Anggaran pembiayaan (RKAP) dan pelopor pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

b. Kepala Laboraturium

Menghitung berapa banyak yang dihasil produksi yang hilang (loses) selama produksi dan memeriksa kualitas CPO (Crude Palm Oil) dan keremel.

c. Pengolahan Limbah

Ikut merencanakan jam oleh pabrik sekaligus melakukan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik.

g. Asisten Sortasi

Mengontrol buah kelapa sawit yang masuk apakah layak diterima di pabrik atau tidak.

h. Pengawasan mutu TBS

Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki dan truk.

i. Asisten Bengkel

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan di teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik karena ada instansi mekanik maupun instansi listrik dengan pedoman pada kebijakan yang ditetapkan manajer.

j. Asisten Proses

Mengontrol hasil proses supaya mendapatkan hasil yang optimal.

k. KTU

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian surat menyurat dan dokumen, personalia dan sub bagian umum.

l. Bagian Pembukuan

Bagian pembukuan bertugas mengatur pembukuan perusahaan yang menyangkut pelaporan mengenai penerimaan dan pengeluaran kas untuk keperluan operasional proses produksi yang dilaksanakan perusahaan.

m. Bagian personalia

Bagian personalia bertugas menjalankan aktivitas operasional dibidang administrasi kantor dan kepegawaian membantu menyiapkan surat menyurat yang dibutuhkan oleh atasan serta berhubungan dengan pengelola sumber daya manusia perusahaan.

n. Bagian Produksi

Bagian produksi bertugas membantu Asisten Kepala dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan dalam pengelola pabrik yang meliputi aktivitas serta pengawasan personalia yang bekerja pada bagian proses produksi, pengendalian dan pengawasan bahan baku, serta pengendalian mutu.

o. Bagian Gudang

Bagian gudang bertugas mencatat keluar dan masuk bahan baku serta CPO, menjaga dan mensupplay segala keperluan operasional perusahaan.



Mengawasi dan menjaga keamanan harta kekayaan perusahaan yang tersimpan digudang, baik yang telah digunakan maupun yang belum.

p. Humas

- Menghindari kejadian konflik di pabrik terhadap masyarakat sekitar
- Mengenai surat-surat yang masuk perusahaan
- Mengenai kelancaran dan pengendalian keamanan didalam perusahaan di pabrik

#### 4.3 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa PT. Karya Indorata Persada adalah perusahaan yang bergerak dibidang pabrik kelapa sawit serta industri pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO).

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut.

Buah kelapa sawit/TBS dibawa ke alat sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan indeks uap, kemudian dilakukan perontokan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan kebagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian masuk kebagian pengempangan (pressing) dengan menggunakan screw press untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh dialirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saring disimpan tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas diproses ulang pada bagian pengempaan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit

yang terdiri dari pemisah bahan-bahan pengotor, pemisahan bagian air drap, dan pengeringan. Hasil proses pemurnian adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (stronge tank) dan siap untuk dipasarkan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identifikasi Responden

Dalam mengidentifikasi responden tentu harus ada gambaran yang jelas tentang identitas respondennya pada dalam penelitian ini, karena dalam menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden yang digunakan dalam penelitian ini. Maka identifikasi responden dalam penelitian ini harus disajikan identitas dari responden yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan agar dalam menjelaskan identitas responden dapat memudahkan proses penelitian ini.

##### 5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Dalam bagian identifikasi umur terkadang juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Terkadang golongan umur yang masih produktif atau muda mereka tentu bekerja lebih bergairah dikarenakan masih muda dan lebih kuat dari segi fisik dan tenaga. Sedangkan golongan umur tua mereka tentu berkurangnya semangat dan tenaga mereka dikarenakan faktor umur yang pasti membuat daya tahan tubuh mereka menurun dan gampang cepat lelah. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang umur responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	21 – 25 Tahun	2	5,6%
2	26 – 30 Tahun	11	30,5%
3	31 – 35 Tahun	9	25%
4	36 – 40 Tahun	13	36,1%
5	41 – 45 Tahun	-	-
6	46 – 50 Tahun	1	2,8%
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Berdasarkan dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden yang merupakan karyawan PT. Karya Indorata Persada berumur 36-40 tahun sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 36,1%, Selanjutnya berumur 26-30 tahun sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 30,5%, kemudian berumur 31-35 tahun sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 25%, kemudian berumur 21-25 tahun sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5,6% dan yang berumur 46-50 tahun 1 orang karyawan dengan persentase 2,8%.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kategori umur karyawan PT. Karya Indorata Persada didominasi oleh 36-40 tahun dengan jumlah 13 orang karyawan.

### **5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Adapun pada setiap perusahaan tentu memiliki beragam macam latar belakang yang dimiliki oleh para karyawannya dan terkadang pendidikan juga menjadi syarat pada salah satu jabatan atau posisi di perusahaan. Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang perlu

dimiliki oleh karyawannya. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tingkat pendidikan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	35	97,2%
2	S1	1	2,8%
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dapat dilihat dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan PT. Karya Indorata Persada tamtatan SMA sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 97,2% dan kemudian tamatan S1 1 orang karyawan dengan persentase 2,8%. dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Karya Indorata Persada didominasi oleh yang berpendidikan SMA.

### **5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin dalam bekerja tentu juga berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan seseorang dalam suatu perusahaan. Misalnya suatu pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau stamina yang kuat tentu hal seperti ini sangat diperuntukkan kepada jenis kelamin laki-laki.

Hal-hal yang bersifat pembukuan, administrasi, dan *front office* lebih cocok kepada jenis kelamin perempuan dikarenakan perempuan lebih detail dan peka terhadap hal tersebut. Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan

dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	36	100%
2	Perempuan	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Berdasarkan dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat dari segi jenis kelamin responden karyawan PT. Karya Indorata Persada yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 100%. Artinya yaitu pada PT. Karya Indorata Persada karyawan yang bekerja pada bagian tersebut secara keseluruhannya karyawan berjenis kelamin laki-laki.

#### **5.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa lama bekerja juga dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Sebab semakin lama masa kerja seseorang karyawan atau individu, maka akan semakin bagus pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Karya Indorata Persada memiliki masa kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Adapun lama masa bekerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 5. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	1 – 5 Tahun	8	22,2%
2	6 – 10 Tahun	24	66,7%
3	11 – 15 Tahun	4	11,1%
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Berdasarkan dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat bahwa pada lama bekerja responden yang merupakan karyawan PT. Karya Indorata Persada masa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 22,2%, Selanjutnya berumur 6-10 tahun sebanyak 24 orang karyawan dengan persentase 66,7%, kemudian berumur 11-15 tahun sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 11,1%,

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dipahami bahwa dari segi lama masa bekerja karyawan yang dimiliki oleh PT. Karya Indorata Persada didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun. Karyawan ini dapat sudah sangat memahami kondisi perusahaan dan dapat mengambil keputusan dan sudah paham harus apa yang diperbuat dan dilakukan bagi perusahaan.

## **5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **5.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu

kompensasi non finansial dan produktivitas kerja karyawan. Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pernyataan penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas. Berikut adalah hasil dari pengolahan uji validitas :

**Tabel 5. 5 Uji Validitas**

	<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>KOMPENSASI NON FINANCIAL (X)</b>	1	0,525	0,329	VALID
	2	0,724	0,329	VALID
	3	0,625	0,329	VALID
	4	0,753	0,329	VALID
	5	0,537	0,329	VALID
<b>PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)</b>	1	0,588	0,329	VALID
	2	0,543	0,329	VALID
	3	0,596	0,329	VALID
	4	0,658	0,329	VALID
	5	0,496	0,329	VALID
	6	0,587	0,329	VALID
	7	0,338	0,329	VALID
	8	0,438	0,329	VALID

*Sumber: Data Olahan 2020*

Pada tabel 5.5 diatas dapat dilihat nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,329 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Kompensasi Non Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$



$$df = (36-2)$$

$$df = (34)$$

$$df = 0,329$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel kompensasi non finansial dan produktivitas kerja karyawan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronboach's* dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)	0,626	0,60	Reliabel
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah

konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Kompensasi Non Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan.

### **5.3. Analisis Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial merupakan terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercukup dalam kompensasi non finansial yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti peralatan atau ke pedulian ke agamaan dan sebagainya. penghargaan kompensasi pelengkap seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Rivai, 2004:362).

#### **5.3.1. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi non finansial merupakan ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya (Nawawi

2002:33). Kompensasi non finansial merupakan segala bentuk pemberian perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk kepuasan karyawan baik dalam kategori pekerjaannya, lingkungan kerjanya dan fleksibilitas aturan kebijakan organisasinya. Dapat juga berupa pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang menantang, adanya penghargaan dan pengakuan serta terdapat imbalan karir.

### 5.3.2. Uang Pensiun

Disaat seseorang karyawan akan berada di masa akhir dia bekerja atau pensiun, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hak yang bernama uang pensiun. Uang pensiun adalah hak seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang berupa penghasilan yang diperoleh seorang karyawan setelah bekerja sekian waktu yang sudah sangat lama dan akan segera pensiun, hal ini tentu tergantung diatur dari kebijakan yang ada pada masing-masing perusahaan. Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai uang pensiun sebagai berikut:

**Tabel 5. 7**  
**Tanggapan Responden Tentang Uang Pensiun**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	23	63,9%
3	Kurang Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang uang pensiun pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 25%. Selanjutnya yang

menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase sebesar 63,9%. Kemudian yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 11,1%, hal ini dikarenakan karyawan merasa besarnya uang pensiun masih cukup kecil sehingga, seharusnya lebih banyak aspek penilaian yang dilihat lagi dalam pemberian uang pensiun kepada karyawan karena itulah bentuk wujud apresiasi perusahaan kepada karyawan atas apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan. Adapun mengenai indikator uang pensiun berada dalam kategori baik. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa bahwa sistem uang pensiun yang diberikan pada PT. Karya Indorata Persada sudah sangat bagus dan memuaskan karyawan.

### **5.3.3. Asuransi**

Asuransi adalah merupakan perjanjian antara dua belah pihak dimana disatu pihak mempunyai kewajiban membayar premi/iuran/kontribusi. Pihak yang mempunyai pertanggungan suatu perjanjian dimana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seseorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai asuransi sebagai berikut:

**Tabel 5. 8**  
**Tanggapan Responden Tentang Asuransi**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	41,7%
2	Setuju	19	52,7%
3	Kurang Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.8 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang asuransi pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 41,7%. Selanjutnya tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase sebesar 52,7%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju 2 orang karyawan dengan persentase 5,6%, hal ini dikarenakan karyawan ini tidak mendapatkannya asuransi-asuransi lain seperti karyawan lainnya.

Adapun mengenai indikator asuransi berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang asuransi pada PT. Karya Indorata Persada berada dalam kategori sangat bagus karena karyawan pada umumnya merasa asuransi yang ada saat ini diberikan perusahaan sudah lengkap dan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, sehingga tidak perlu mengkhawatirkan hal-hal lain sehingga lebih semangat dan fokus bekerja.

#### **5.3.4. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan suatu metode atau prosedur tertentu yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan

dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan untuk melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas baik sekarang maupun yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai wadah atau sarana yang berfungsi memperbaiki masalah dan kesalahan kinerja suatu perusahaan terkait seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 5. 9**  
**Tanggapan Responden Tentang Pelatihan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	33,3%
2	Setuju	21	58,4%
3	Kurang Setuju	3	8,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.9 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pelatihan pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase sebesar 58,4%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan cukup 3 orang karyawan dengan persentase 8,3%, hal ini dikarenakan mereka merasa kurangnya kesempatan pelatihan sangat susah dikarenakan syarat-

syarat yang sulit mereka memenuhi. Mereka juga beranggapan bahwa syarat-syarat tersebut harus lebih dipermudah agar mereka mudah dalam mendapatkan kesempatan pelatihan dan tidak kalah bersaing dengan karyawan lainnya. Padahal sistemnya tidak seperti itu saja, namun juga ada aspek lain yang dilihat dan nilai dalam mendapatkan kesempatan pelatihan tersebut. Adapun mengenai indikator pelatihan berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang ada pada PT. Karya Indorata Persada karyawan secara keseluruhan merasa pelatihan yang diberikan sudah sangat tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Serta sistem dalam mendapatkan juga banyak aspek yang dilihat, seperti hasil kerja, tugas yang dikerjakan dan lain sebagainya. Serta juga perlu penambahan jenis-jenis pelatihan lain berguna untuk karyawan lainnya.

#### **5.3.5. Keamanan Karyawan**

Keamanan kerja karyawan tentu merupakan unsur yang penting diperhatikan dan harus dapat penunjang yang bagus agar dapat mendukung terciptanya suasana kerja aman dan nyaman yang dirasakan oleh para karyawan disaat bekerja dan dilingkungan perusahaan. Dalam bekerja karyawan tentu harus merasa nyaman dan aman dalam bekerja dilingkungan perusahaannya. Terlebih seperti perusahaan pabrik kelapa sawit yang menggunakan alat-alat. Tentu pada setiap kegiatan kerja, pasti selalu ada kemungkinan kecelakaan kerja yang entah dilakukan oleh karyawan maupun kesalahan teknis.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai keamanan karyawan sebagai berikut:

**Tabel 5. 10**  
**Tanggapan Responden Tentang Keamanan Karyawan**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	27,8%
2	Setuju	20	55,5%
3	Kurang Setuju	6	16,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang keamanan karyawan pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 27,8%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 55,5%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju 6 orang karyawan dengan persentase 16,7%, hal ini dikarenakan mereka merasa bahwa tentang keamanan karyawan dalam bekerja dan maupun dalam lingkungan perusahaan harus perlu ditingkatkan karena sewaktu-waktu keamanan karyawan bisa saja terancam apabila keamanan tersebut tidak dikelola dan diatur dengan baik. Seperti memperhatikan sistem keamanan alat-alat yang digunakan oleh karyawan, SOP, lebih jelasnya akan informasi mengenai cara menggunakan alat-alat, pemeliharaan lantai dan tangga, masker, P3K dan lain sebagainya. Adapun mengenai indikator keamanan karyawan berada dalam kategori baik. Namun dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja secara keseluruhan karyawan merasa keamanan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sudah bagus. Karyawan merasa peralatan pengamanan dan panduan segala macamnya sudah sangat jelas, namun lebih ditingkatkan sosialisasi SOP



nya agar lebih merata dan dapat dipergunakan seluruh karyawan atau adanya pengawas lapangan disaat karyawan sedang menggunakan alat-alat produksi dan pengolahan.

### 5.3.6. Cuti Kerja, Sakit, Libur

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan oleh pimpinan atau perusahaan dalam jangka waktu yang tertentu. Cuti diberikan dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani, maka kepada karyawan setelah bekerja selama jangka waktu yang tertentu perlu diberikan cuti. Cuti pun terdapat beberapa macam seperti cuti sakit, cuti sakit yang tidak dapat diinginkan dan dihindarkan namun diharuskan karena keadaan yang tidak fit untuk bekerja. Sedangkan cuti libur seperti libur hari idul fitri dan tahun baru. Dimana cuti tersebut telah ditentukan sebelumnya. Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai cuti kerja, sakit, libur sebagai berikut:

**Tabel 5. 11**  
**Tanggapan Responden Tentang Cuti Kerja, Sakit, Libur**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	36,1%
2	Setuju	19	52,8%
3	Kurang Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang cuti kerja, sakit, libur pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 36,1%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang

karyawan dengan persentase sebesar 52,8%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan cukup 4 orang karyawan dengan persentase 11,1%, hal ini dikarenakan karyawan merasa mereka tidak mendapatkan pemberian cuti kerja, sakit, libur sama dengan karyawan lainnya atau tidak disama ratakan antara sesama karyawan. Karyawan yang bekerja dikantor selalu diberikan hari cuti lebih, sementara karyawan di pabrik hanya sedikit mendapatkan hari cuti. Adapun mengenai indikator cuti kerja, sakit, libur berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan bahwa cuti kerja, sakit, libur secara keseluruhan karyawan merasa sudah sesuai dan tepat. Namun dapat diperhatikan hari cuti kerja, sakit, libur pada karyawan bagian pabrik, karena mereka perlu juga cuti tambahan untuk menghilangkan rasa penat, bosan dan membutuhkan refreshing pikiran. Bagaimana pun juga mereka ikut berperan besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Serta perusahaan juga dapat mengatur sistem rotasi karyawan bagian pabrik disaat sebagian mereka cuti.

#### 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Non Finansial

**Tabel 5. 12**  
**Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kompensasi Non Finansial Pada PT.**  
**Karya Indorata Persada**

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Kompensasi Non Finansial (X)	1. Uang Pensiun	9	23	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
	2. Asuransi	15	19	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>157</b>
	3. Pelatihan	12	21	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
	4. Keamanan Karyawan	10	20	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>148</b>
	5. Cuti Kerja, Sakit, Libur	13	19	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>760</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat tentang rekapitulasi Kompensasi Non Finansial Pada PT. Karya Indorata Persada dapat dilihat jumlah total skor sebesar 760. Ada terdapat jumlah skor yang rendah terdapat pada item Keamanan Karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan aspek keamanan karyawan disaat karyawan dalam bekerja baik disaat menggunakan alat-alat produksi ataupun pengolahan. Karena apabila keamanan tidak terjaga. Maka mungkin saja bisa terjadi kecelakaan kerja. Untuk itu SOP dalam menggunakan alat-alat tersebut perlu disebarluaskan atau disosialisasikan kepada seluruh karyawan agar merata. Serta perlu adanya pengawas lapangan yang untuk mengawasi karyawan disaat bekerja, sekaligus sebagai pembimbing karyawan disaat bekerja. Karena bagaimanapun juga aspek keamanan tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan

kepada karyawan. Tidak cukup hanya ada satpam penjaga di perusahaan saja. Perusahaan juga harus memperhatikan lagi hal-hal lain mengenai keamanan karyawan baik dilingkungan maupun disaat mereka pulang bekerja. Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 5 \times 5 \times 36 = 900$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 5 \times 1 \times 36 = 180$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kompensasi Non Finansial PT. Karya Indorata Persada, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 757 - 900$$

$$\text{Setuju} = 613 - 756$$

$$\text{Kurang Setuju} = 469 - 612$$

$$\text{Tidak Setuju} = 325 - 468$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 180 - 324$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kompensasi Non Finansial PT. Karya Indorata Persada Kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju dengan nilai 760 yang mana berada diantara range 757 - 900. Hal ini merupakan bahwa Kompensasi Non Finansial yang ada pada PT. Karya Indorata Persada sudah bagus, seperti uang pensiun, asuransi, pelatihan, keamanan karyawan dan cuti kerja, sakit, libur, gaji/upah, tunjangan hari raya (THR), dengan adanya jaminan sosial yakni dengan mengikuti sertaka karyawan pada program JAMSOSTEK, hal-hal seperti ini sangat penting bagi semua karyawan karena dengan adanya hal-hal seperti ini mereka merasa diperhatikan

dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan karena mereka merasa terjamin dan aman. Namun tentu masih ada beberapa kekurangan dari kompensasi non finansial ini perlu ditambah dan diperbaiki untuk memaksimalkan kompensasi non finansial tersebut. Seperti jumlah karyawan yang mendapatkan mungkin bisa ditingkatkan, serta perlu penambahan jenis-jenis kompensasi non finansial yang lain sekiranya sangat dibutuhkan oleh karyawan

### **5.5. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja yaitu kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi dapat digunakan sebagai meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Pengertian produktivitas adalah sikap mental yang membuat adanya pandangan bahwa sebuah kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4)

#### **5.5.1. Penggunaan Waktu**

Penggunaan waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan karena dapat menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat juga bekerja secara teratur dengan memperhentikan waktu yang di tentukan oleh perusahaan maka produksivitas karyawan dapat diharapkan akan meningkat. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dan digunakan dengan baik agar individu atau perusahaan bisa mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

### 5.5.2. Efisien Waktu

Efisien waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat melaksanakan atau mengerjakan sesuatu hingga kapan pekerjaan atau tugas itu selesai. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai efisien waktu sebagai berikut:

**Tabel 5. 13**  
**Tanggapan Responden Tentang Efisien Waktu**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	30,6%
2	Setuju	20	55,5%
3	Kurang Setuju	5	13,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang efisien waktu pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 30,6%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 55,5%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang karyawan dengan persentase 13,9%, hal ini dikarenakan karyawan merasa kurangnya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang terbatas atau yang telah ditentukan. Mereka masih bekerja dengan cara yang lama yaitu mengerjakan suatu

pekerjaan yang membutuhkan waktu yg lama, mereka juga terkesan menunda-nunda untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tentu ini bukan efisien waktu yang sesuai dengan keinginan perusahaan hal tersebut dikarenakan pengetahuan. Adapun mengenai indikator efisien waktu berada dalam kategori baik. Namun dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan merasa memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat atau efisien.

Dengan penggunaan efisien waktu bekerja tentu dapat menghemat waktu, mempercepat penyelesaian proses suatu pekerjaan, dikarenakan menggunakan efisien waktu tadi karyawan yang lebih cepat menyelesaikan suatu pekerjaan dapat lanjut kepekerjaan lainnya. Dengan penggunaan efisien waktu tersebut tentu menjadi lebih banyak kerjaan yang dapat dikerjakan dari sebelumnya. Bagaimanapun itu juga nantinya akan berdampak kepada produktivitas hasil pekerjaan perusahaan yang akan meningkat dan karyawan akan merasakan juga dampaknya. Namun perusahaan juga perlu memberikan petunjuk atau arahan kepada seluruh karyawan tentang mengenai penggunaan efisien waktu dalam bekerja. Agar seluruh karyawan dapat melakukannya.

### **5.5.3. Efektif Waktu**

Efektif waktu adalah dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menemukan cara penyelesaian atau mengerjakan suatu pekerjaan dengan berbagai macam cara namun hasil kerjanya tetap sesuai dengan kepada target dan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Efektif adalah usaha

guna mendapatkan tujuan, hasil dan target yang sesuai dengan diharapkan telah ditetapkan.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai efektif sebagai berikut:

**Tabel 5. 14**  
**Tanggapan Responden Tentang Efektif Waktu**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	36,1%
2	Setuju	19	52,8%
3	Kurang Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang efektif waktu pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 orang karyawan dengan persentase 36,1%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase sebesar 52,8%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang karyawan dengan persentase 11,1%, hal ini dikarenakan karyawan masih merasa sulit dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga cara mereka bekerja terkesan tidak efektif. Dikarenakan mereka kurangnya kemampuan dan juga kurang mendapatkan kesempatan pelatihan. Mungkin dengan adanya pelatihan mereka bisa belajar akan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berbagai macam cara. Adapun mengenai indikator efektif waktu berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan pada PT. Karya Indorata



Persada merasa penggunaan efektif waktu sangat penting. Karena dengan cara seseorang yang efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan dapat membuat karyawan mudah dalam bekerja dan tercermin kepada hasil kerja nantinya. Namun perlu adanya pelatihan untuk kepada diberikan kepada seluruh karyawan agar mereka dapat belajar bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara-cara efektif atau cara mereka sendiri.

#### **5.5.4. Hasil Kerja**

Hasil kerja adalah sesuatu yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Hasil kerja setiap karyawan tidak sama ukurannya karena pada dasarnya manusia itu tentu berbeda-beda satu sama lainnya. Hasil kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena di tunjangan dengan adanya daya pikir yang tinggi.

#### **5.5.5. Ketelitian Dalam Bekerja**

Ketelitian adalah kecermatan atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu. Ketelitian juga merupakan kesesuaian dari suatu data yang diukur secara berulang. Ketelitian memiliki pengaruh tertentu terhadap hasil kerja seorang individu. Dalam bekerja ketelitian merupakan sangat penting, seorang karyawan harus mempunyai sifat teliti agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 15**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	14	38,9%
3	Kurang Setuju	6	16,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang karyawan dengan persentase 44,4% selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatkan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase sebesar 38,9%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 6 orang karyawan dengan persentase 16,7%, hal ini dikarenakan karyawan kurang teliti dalam bekerja yang tercermin dari hasil kinerja terhadap perusahaan. Terkadang karyawan tidak teliti dalam bekerja, mereka terkesan ingin cepat selesai tanpa memperhatikan proses dan hasil. Tentu ini juga akan berdampak kepada perusahaan dan produktivitas. Adapun mengenai indikator ketelitian dalam bekerja berada dalam kategori baik. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa ketelitian wajib dimiliki oleh seluruh karyawan PT. Karya Indorata Persada karena apabila karyawan teliti dalam bekerja tentu akan berdampak kepada hasil kinerja mereka dan itu juga akan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Dengan meningkatkan ketelitian dalam bekerja dapat dianggap mampu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut serta berpengaruh kepada jumlah hasil kinerja

karyawan akan meningkat pula, meminimalisir kesalahan yang diperbuat, kecelakaan kerja, dan karyawan akan terbiasa bersifat teliti dimana saja baik itu didalam lingkungan perusahaan maupun diluar.

#### 5.5.6. Kecakapan Dalam Bekerja

Kecakapan adalah kemampuan fisik, taktis dan teknis seseorang dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi. seseorang karyawan sangat perlu memiliki kecakapan dalam bekerja dan maupun sesama rekan kerja di perusahaan. Dengan memiliki kecakapan dalam bekerja karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya. Dengan memiliki kecakapan kerja dapat dilihat nanti pada bagaimana hasil kinerja karyawan tersebut serta bagaimana kecakapan kerja karyawan satu dengan karyawan lainnya. Memiliki kecakapan dengan sesama kerja sangat penting, karena tidak semua karyawan dapat mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan sendiri. Terkadang ada disatu posisi seorang karyawan membutuhkan bantuan karyawan lainnya.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 16**  
**Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Bekerja**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	25%
2	Setuju	22	61,1%
3	Kurang Setuju	5	13,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kecakapan dalam bekerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang karyawan dengan persentase 25%, selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase 61,1%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang karyawan dengan persentase 13,9%, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki hasil kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya akan kecakapan dalam berkerja.

Mereka beranggapan tidak butuh nya kecakapan antara dalam bekerja, mereka terkseasan ingin bekerja dan menyelsaikan semua secara sendiri-sendiri. Adapun mengenai indikator kecakapan sesama rekan kerja berada dalam kategori baik. Namun dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan merasa kecakapan sesama rekan kerja sangat penting, disamping kita dapat mengenal dan mengetahui satu sama lainnya juga dapat mempererat hubungan. Karena nanti pada suatu saat ada tahap dimana kita diberikan suatu pekerjaan harus mengerjakan secara kolaborasi dengan rekan kerja yang lain. Apabila kita tidak memiliki hubungan kecakapan yang tidak baik sesama rekan kerja, maka hal tersebut dapat menyulitkan kita dan hasil kinerja pun menjadi tidak maksimal. Begitu juga sebaliknya apabila kita memiliki hubungan kecakapan rekan kerja yang baik maka akan dapat membantu kita dalam meningkatkan hasil kinerja.

#### **5.5.7. Kesesungguhan Dalam Bekerja**

Kesesungguhan adalah suatu modus yang benar dari aktualisasi kesejatian diri. Kesesungguhan membutuhkan proses dan waktu untuk sepenuhnya

menjadikan bukti kesejatian diri sebagai nilai mulia berdasarkan kebenaran dan kesejatian. Seseorang karyawan harus bersungguh-sungguh dalam bekerja, artinya adalah memiliki niat dan serius dalam bekerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan serius dan benar. Maka karyawan tersebut akan mengeluarkan potensi terbaiknya demi hasil kinerja yang memuaskan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai kesesungguhan dalam bekerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 17**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesesungguhan Dalam Bekerja**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	33,3%
2	Setuju	21	58,4%
3	Kurang Setuju	3	8,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kesungguhan dalam bekerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase 58,4%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang karyawan dengan persentase 8,3%, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang terlihat tidak mempunyai kesesungguhan atau niat dalam bekerja, dapat dilihat dari hasil kinerja mereka yang cenderung rendah juga dari masuknya jam kerja dan jam pulang

kerja, lambatnya penyelesaian pekerjaan. Adapun mengenai indikator kesesungguhan dalam bekerja berada dalam kategori sangat baik.

Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan sangat beresungguh-sungguh dalam bekerja pada perusahaan. Yang tercermin dari hasil kinerja yang selalu mencapai target bahkan melewati target. Perusahaan berharap hasil ini dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Mungkin perusahaan perlu memberikan motivasi, semangat, fasilitas penunjang dan lingkungan kantor yang aman dan nyaman agar membuat karyawan lebih bersemangat atau termotivasi atau lebih beresungguh-sungguh dalam bekerja.

#### **5.5.8. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ada pun rentang umur tenaga kerja adalah mulai 15 tahun keatas.

#### **5.5.9. Kemampuan Bekerja**

Kemampuan bekerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Karena setiap pekerjaan karyawan akan dinilai pada hasil kinerja. Apabila karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan maka akan dianggap mampu dalam bekerja. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan

dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai kemampuan bekerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 18**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	27,8%
2	Setuju	24	66,6%
3	Kurang Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kemampuan bekerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang karyawan dengan persentase 27,8%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang karyawan dengan persentase sebesar 66,6% kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 2 orang karyawan dengan persentase 5,6%, hal ini dikarenakan ada karyawan yang kurangnya memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Seperti kurang jelasnya akan pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Terlalu banyak beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga karyawan kurangnya kemampuan dalam bekerja. Seharusnya perusahaan lebih memberikan pelatihan atau informasi lebih jelas mengenai bidang pekerjaan kepada karyawan yang merasa kurang memiliki kemampuan dalam bekerja. Adapun mengenai indikator kemampuan bekerja

berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan PT. Karya Indorata Persada sudah memiliki kemampuan dan pengetahuan bekerja yang baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu. Serta dapat memahami pekerjaan yang diberikan dan tercermin dari hasil kinerja yang dihasilkan.

#### **5.5.10. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan diri seorang karyawan tentang metode suatu pekerjaan. Karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka perusahaan berharap mereka akan bisa memberikan ide-ide atau masukan kepada perusahaan mengenai apa yang harusnya dilakukan untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu memiliki nilai lebih dibanding karyawan lainnya. Tentunya dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat di sharing ke rekan kerja lainnya agar menjadi ilmu pengetahuan dan keterampilan baru bagi mereka.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai pengalaman kerja sebagai berikut:



**Tabel 5. 19**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja**

<b>No.</b>	<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
<b>1</b>	Sangat Setuju	15	41,7%
<b>2</b>	Setuju	18	50%
<b>3</b>	Kurang Setuju	3	8,3%
<b>4</b>	Tidak Setuju	-	-
<b>5</b>	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.19 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pengalaman kerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 15 orang karyawan dengan persentase 41,7%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 50%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang karyawan dengan persentase 8,3%, hal ini dikarenakan ada karyawan tidak memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Belum terbiasa atau belum pernah bekerja pada pekerjaan ini sebelumnya. Sehingga mereka masih sering menghadapi hambatan dan masalah dalam bekerja. Adapun mengenai indikator pengalaman kerja berada dalam kategori sangat baik. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan pada PT. Karya Indo Persada mereka memiliki pengalaman bekerja disaat mereka sebelum bekerja pada perusahaan sekarang, memiliki pengalaman bekerja merupakan hal yang sangat penting agar dapat membantu dan memudahkan setiap individu atau karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Namun juga karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan dapat juga berbagai

pengalaman dan pengetahuan kepada karyawan-karyawan lainnya agar dapat membantu mereka disaat mereka menghadapi kendala disaat bekerja.

#### 5.5.11. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang diberikan kepada karyawan yang menjadi peserta didalamnya. Pelatihan kerja juga dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki apa yang selama ini menjadi masalah dan kendala perusahaan atau karyawan, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai pelatihan kerja sebagai berikut:

**Tabel 5. 20**  
**Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja**

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	7	19,4%
2	Setuju	24	66.7%
3	Kurang Setuju	5	13,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.20 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pelatihan kerja pada PT. Karya Indorata Persada bahwa yang menyatakan sangat setuju berjumlah 7 orang karyawan dengan persentase 19,4%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang karyawan

dengan persentase 66,7%. Kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang karyawan dengan persentase 13,9%, hal ini dikarenakan mereka ini yang tidak mendapatkan kesempatan pelatihan dikarenakan susah untuk memenuhi persyaratan-persyaratan pelatihan dan kalah bersaing dengan peserta lainnya dan kesempatan yang cukup terbatas.

Adapun mengenai indikator pelatihan kerja berada dalam kategori baik. Dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan bahwa mengenai pelatihan pada PT. Karya Indorata Persada merasa pelatihan yang ada pada perusahaan sudah cukup bagus dan banyak berguna bagi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan banyak membantu mereka memperbaiki masalah dan kendala yang selama ini dihadapi saat mengerjakan suatu tugas. Namun tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kesempatan pelatihan perlu sedikit dipermudah dan kuota pelatihannya agar dapat ditambah sehingga seluruh karyawan berpeluang mendapatkan kesempatan tersebut.

## 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5. 21

### Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Indorata Persada

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Efisien	11	20	5	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	-	-	<b>150</b>
	2. Efektif	13	19	4	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	-	-	<b>153</b>
	3. Ketelitian Dalam Bekerja	16	14	6	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	-	-	<b>154</b>
	4. Kecakapan Sesama Rekan Kerja	9	22	5	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	-	-	<b>148</b>
	5. Kesungguhan Dalam Bekerja	12	21	3	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	-	-	<b>153</b>
	6. Kemampuan Bekerja	10	24	2	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	-	-	<b>152</b>
	7. Pengalaman Kerja	15	18	3	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>9</b>	-	-	<b>156</b>
	8. Pelatihan Kerja	7	24	5	-	-	-
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	-	-	<b>146</b>
<b>Total Bobot Skor</b>	-	-	-	-	-	<b>1212</b>	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 diatas dapat dilihat tentang rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Indorata Persada Dapat terdapat penilaian skor terendah pada item pertanyaan pelatihan kerja, penyebabnya adalah karyawan merasa kecilnya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja. Seperti mereka merasa syarat cukup sulit untuk dipenuhi, kalah bersaing, kecilnya kuota peserta

pelatihan kerja dan hal lain sebagainya. Dengan perusahaan mempermudah syarat-syarat untuk mendapatkan kesempatan dan menambah kuota peserta pelatihan kerja tentu itu akan berdampak baik juga bagi perusahaan.

Karena dengan pelatihan tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan dapat diterapkan ilmu tersebut disaat mereka bekerja. Tentu itu juga akan berpengaruh kepada hasil kinerjanya akan lebih baik dari sebelumnya dan meningkat serta akan menguntungkan perusahaan juga. PT. Karya Indorata Persada dapat menyelesaikan hal ini mungkin dengan menambah jenis-jenis pelatihan dan memperbesar kouta peserta yang dapat mengikuti pelatihan tersebut. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1212 . Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 8 \times 1 \times 36 = 288$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1440 - 288}{5} = \frac{1152}{5} =$$

230

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Karya Indorata Persada, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1209 - 1438$$

$$\text{Setuju} = 979 - 1208$$

$$\text{Kurang Setuju} = 749 - 978$$

$$\text{Tidak Setuju} = 519 - 748$$

Sangat Tidak Setuju = 288 – 518

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Indorata Persada Kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju dengan nilai 1212 yang mana berada diantara range 1209 - 1438. Hal ini merupakan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan yang ada pada PT. Karya Indorata Persada sudah bagus, namun produktivitas kerja karyawan tersebut tentu juga dapat harus ditingkatkan lagi agar demi hasil yang terbaik lagi bagi perusahaan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat tentu akan berdampak baik juga kepada seluruh karyawan dan juga perusahaan.

## **5.7. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Indorata Persada**

### **5.7.1. Uji Regresi Linear Sederhana**

Uji Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara hubungan variabel dependen dan variabel independen. Pada model regresi sederhana ini, variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan variabel bersifat linear. Dimana perubahan pada variabel independen (X) diikuti oleh perubahan pada variabel depende (Y) secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel independen (X) tidak diikuti dengan perubahan variabel dependen (Y) secara proporsional, seperti pada model kuadratik, perubahan variabel independen (X) diikuti oleh kuadrat dari variabel independen (X). Hubungan demikian tidak bersifat linear. Adapun tujuan dari digunakannya uji regresi linear sederhana ini

bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Adapun berikut ini adalah hasil dari analisa regresi linear sederhana yang didapatkan dari hasil pengolahan data SPSS Versi 22 :

**Tabel 5. 5**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,541	2,378		3,592	,001
	KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)	1,190	,112	,876	10,611	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 8,541 + 1,190 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,541 artinya jika variabel independen (Kompensasi Non Finansial) = 0 maka variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 8,541
2. Koefisien regresi Variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebesar 1,190 Artinya jika variabel independen (Kompensasi Non Finansial) nilainya tetap maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami

peningkatan sebesar 1,190 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya antara Kompensasi Non Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif.

### 5.7.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun berikut ini adalah hasil dari uji koefisien korelasi (R) :

**Tabel 5. 6**  
**Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,761	1,30595
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)				

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa, nilai R sebesar 0,876 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Kompensasi Non Finansial (X) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,876 atau 87,6%

### 5.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada umumnya untuk digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Kompensasi Non Finansial dalam menggambarkan variabel dependennya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 5. 7**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,761	1,30595
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)				

*Sumber: Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa, nilai R Square sebesar 0,768 maka dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja Karyawan (Y) “**SANGAT KUAT**” dipengaruhi oleh Kompensasi Non Finansial (X) dalam penelitian ini sebesar 76,8%. Sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.7.4. Uji T

Menentukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi Non Finansial terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Analisa dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 8**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,541	2,378		3,592	,001
	KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)	1,190	,112	,876	10,611	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan dari tabel 5.25 diatas, dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

Variabel Independen	T- Hitung	T- Tabel	Sig.
KOMPENSASI NON FINANSIAL (X)	10,611	2,032	0,000

1. Untuk variabel X, t-hitung adalah sebesar  $10,611 > t\text{-tabel } 2,032$  dengan tingkat signifikan dibawah 0,005 yaitu 0,000.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t ( 0,05 / 2 ; 36 - 1 - 1 ) \\ &= t ( 0,025 ; 34 ) = 2,032 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05/5\%$

### 5.7.5. Uji Koefisien Epsilon

Epsilon merupakan koefisien pengganggu variabel-variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Indorata Persada. Dari variabel Kompensasi Non Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan yang telah penulis jelaskan diatas, adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - R}$$

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - 0,876}$$

$$Py\mathcal{E} = 0,124$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien pengganggu sebesar 0,124 atau sebesar 12,4%. Dengan demikian berarti 12,4% Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Karya Indorata Persada dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain tidak diamati oleh peneliti dalam penelitian ini.

### 5.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada yang kemudian dilakukan analisis dan dibuktikan dengan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam bagian produksi sebanyak 36 orang karyawan dengan sampel sebanyak 36 orang responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada. Maksud dari kompensasi non finansial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah dikarenakan pemberian kompensasi non finansial yang dirasakan oleh para responden atau karyawan sudah bagus untuk mengakomodir mereka dalam bekerja maupun membuat karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dapat dilihat juga didalam item indikator kompensasi non finansial seperti : Indikator uang pensiunan yang dinilai karyawan kategori bagus, karena perusahaan sudah memberikan jaminan uang pensiun bagi keberlangsungan karyawan setelah masa purna bekerja atas kinerja selama ini. Indikator asuransi berada dalam penilaian kategori bagus, karena asuransi yang diberikana perusahaan dapat membuat karyawan dalam bekerja menjadi lebih yakin, aman dan bersemangat karena adanya penjamin apabila terjadi sesuatu. Indikator pelatihan berada dalam penilaian kategori bagus, perusahaan juga memberikan pelatihan dengan tujuan mengembangkan bakat dan menambah pengetahuan karyawan agar karyawan dapat membantu perusahaan dalam berkembang lebih baik kedepannya. Indikator Keamanan karyawan berada dalam penilaain bagus, karyawan merasa keamanan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sudah bagus. Karyawan merasa peralatan pengamanan dan panduan segala macam nya sudah sangat jelas, namun lebih ditingkatkan sosialisasi SOP nya agar lebih merata dan dapat dipergunakan seluruh karyawan atau adanya pengawas lapangan disaat karyawan sedang menggunakan alat-alat produksi dan pengolahan. Indikator cuti kerja, sakit, dan libur berada dalam penilaian bagus, dengan adanya pemberian cuti kerja, sakit dan libur merupakan sangat penting dan diharapkan oleh karyawan. Karena karyawan perlu istirahat juga untuk merefresh badan dan fikiran. Dengan adanya pemberian

cuti kerja, sakit dan libur perusahaan sudah memperlakukan karyawan yang dimiliki dengan baik. Dan juga 5 item indikator tersebut ada terdapat di perusahaan PT. Karya Indorata Persada. Penelitian ini juga didukung oleh hasil kajian empirik dari Yuliana (2010) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. temuan penelitian ini juga memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi non finansial dan item yang terlibat didalamnya untuk karyawan.

Hubungan antara kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan, dengan kompensasi non finansial yang didapatkan oleh para karyawan sudah cukup baik dan memenuhi. Apabila kebutuhan para karyawan terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh kepada hasil kinerja produktivitas kerja karyawan juga akan tentu meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial pada PT. Karya Indorata Persada sudah sangat baik, dimana pada kebutuhan finansial hanya terdapat gaji saja, kemudian ditambahkan hal-hal lain pada kompensasi non finansial seperti Tunjangan Hari Raya (THR), program jamsostek, asuransi, pelatihan, keamanan karyawan, cuti dan lain-lain. Asuransi yang ada pada PT. Karya Indorata Persada yaitu seperti jamsostek diberikan kepada seluruh karyawan berupa biaya pengobatan karyawan dan keluarga ditanggung oleh perusahaan asalkan karyawan dan keluarganya berobat pada dokter atau rumah sakit yang ditunjukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang

ditanggung perusahaan meliputi biaya berobat, biaya rawat inap, biaya operasi, biaya melahirkan, biaya pembelian kacamata. Perusahaan juga memberikan uang pensiun disaat karyawan itu akan memasuki masa akhir masa usianya. Itu bentuk wujud terima kasih perusahaan atas jasa dan apa saja yang telah diberikan oleh para karyawan setelah sekian cukup lama mereka bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan. Perusahaan juga memberikan jaminan keamanan karyawan disaat bekerja, seperti karyawan selalu memberikan pakaian safety, memperhatikan situasi gedung bangunan, lantai atau tempat beroperasinya karyawan, informasi dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dan alat-alat yang digunakan. Perusahaan juga memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dalam bekerja.

Dengan tujuan memberikan tersebut dapat mengimplementasikan kepada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Serta perusahaan memberikan insentif yakni yang diberikan untuk memotivasi karyawan bagian produktivitas agar semangat kerjanya lebih tinggi, dalam hal ini PT. Karya Indorata Persada memberikan insentif berupa bonus akhir tahun. Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan atau harapan yang berbeda-beda akan tetapi kesamaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, lingkungan yang bersih dan juga harmonis, serta kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan pada saat ini sudah cukup baik dan memuaskan para karyawan PT. Karya Indorata Persada dan ini juga yang menjadi dorongan semangat bagi para karyawan yang bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Perusahaan juga mengharapkan apa yang telah diberikan kepada karyawan dapat menjadi pemicu semangat mereka untuk bekerja lebih giat lagi dengan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Begitu pula dengan hal produktivitas kerja karyawan yang ada pada saat ini pada PT. Karya Indorata Persada cenderung sedikit menurun pada tiap tahunnya, namun tetap berjalan pada jalur meraih keuntungan dan laba. Hal ini tidak terlepas dari masalah-masalah yang masih sering dihadapi didalam perusahaan seperti karyawan melaksanakan pekerjaan sering tidak dapat pada waktunya, tingkat absensi karyawannya yang tinggi serta disiplin karyawan yang rendah, masih terdapatnya karyawan sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan kemudian pada saat jam kerja karyawan sering istirahat di luar jam istirahat yang di tetapkan perusahaan. Serta kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tetapi perusahaan harus bisa mengatasi masalah-masalah ini produktivitas kerja karyawan ini dengan mencari cara solusi lain agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih baik dari tahun sebelum-sebelumnya.

Adapun cara memberikan punishment atau hukuman seperti mencabut kompensasi non finansial kepada karyawan yang kurang produktif atau hasil kinerja yang kurang memuaskan perusahaan. Memperketat aturan jam masuk dan pulang kerja. Adanya pengawas disaat karyawan sedang bekerja. Memberikan jenis-jenis pelatihan lebih banyak kepada para karyawan agar karyawan dapat belajar dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dalam bekerja.

Perusahaan juga harus menekankan karyawan untuk dapat bersikap efisien waktu dan efektif waktu disaat dalam bekerja. Mungkin dengan seperti itu dapat memberikan efek kaget kepada karyawan agar dapat lebih giat dalam bekerja terutama meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Atau bisa juga memberikan reward atau hadiah yang sebelumnya belum pernah ada di perusahaan, diberikan kepada karyawan yang terbaik dalam setiap skala waktu tertentu.

Karena apabila waktu selama berada di perusahaan atau bekerja karyawan seharusnya dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk lebih efektif dan efisien maka hasil dari produktivitas kerja karyawan tentu akan jauh lebih maksimal dari sebelumnya. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chabib Bahari dan Ahmad Nur Thobroni (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan keduanya dengan kompensasi non finansial yang makin baik sehingga meningkat produktivitas karyawannya.
2. Dengan adanya tujuan penelitian maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Indorata Persada berpengaruh positif dengan hubungan produktivitas karyawan yang tetap meningkat maka dengan adanya kompensasi non finansial.
3. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi non finansial yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Indorata Persada pabrik kelapa sawit di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri.

## 6.2 Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Permasalahan yang ada didalam perusahaan yaitu dengan tanggapan respondenya terendah adalah keamanan karyawan, karyawan merasa kurang puas dengan kurangnya informasi mengenai alat sehingga bisa terjadi kecelakaan saat bekerja oleh karna itu sangat perlu pengawasan dalam bekerja.
2. Dan dalam tanggapan responden yang terendah Produktivitas Kerja Karyawan adalah pelatihan kerja, karyawan merasa kecil kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja serta kecilnya kuota peserta dan pelatihan kerja syaratnya pun sulit untuk di penuhi sehingga kalah saing dengan peserta-peserta yang mendaftar pelatihan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anorga, Pandji. 2005. *Psikologi kerja*, Jakarta:Rineka cipta
- Chabib Bahari, Ahmad Nur Thobroni, 2014, Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya, Jurnal Fakultas Ekonomi vol. 03 No 02 Desember 2014
- Edy Soetrisno M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Edisi 1
- Elly Debora Simanjuntak, Muhammad Yahya Arwiyahyah, 2019, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operasional Canter Regional III Jawa Barat, e – Proceeding of Manajement vol . 06 No 02 Agustus 2019 ISSN 2355-9357
- Hasibuan Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia* Jakarta : PPUT
- Meathis, Robert. Dan Jackson Jhon. H, 2006. *Human Resource Management* Edisi 10. SelembaEmpat, Jakarta
- Mondy, R. Wahye. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2 Edisi 10 Yogyakarta : Erlangga
- Mondy, Warne R. 2005. *Human Resource Managemen. New Jersey : Person Education* Yogyakarta : ANDI
- Nawawi, H. Hadai. 2010. *Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nurul Fatimah Purwanto, Sandi Supaya, Suwardi, 2015, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang, e – Journal Admisi Bisnis (Volume 02 Tahun 2015)

Indrastuti, Sri dan Tanjung, Rusdi, Ameries, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. 2013, *Mentode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta

Yuliana. 2010. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keset Lancar Maju Semarang. *Jurnal SDM*.. Universitas Semarang Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2011. Hal 127-145

