

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. AGRO ABADI I KEPAU JAYA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

MULIATI
NPM : 155210080

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMANEN PADA PT. AGRO ABADI I KEPAU JAYA

MULIATI
155210080

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling* yaitu penetapan sampel yang diambil seluruh jumlah populasi, adapun sampel yang diambil ialah karyawan bagian pemanen berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN HARVEST AT PT. AGRO ABADI I KEPAU JAYA

MULIATI
155210080

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation on the work productivity of harvesting employees at PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. The population in this study are all employees who work at PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. The sampling technique in this study used sensus sampling, namely the determination of the sample taken based on the objectives and considerations of the researcher, while the sample taken was the harvester's employees totaling 55 people. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee productivity at PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.

Key Word: Compensation, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE, Msi Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak Kamar Zaman SE.MM Selaku dosen pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu, pikiran, pengetahuan serta nasehat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak/ibu dosen Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus
6. Terimakasih dan yang teristimewa buat Sijasma, Mak Uwa dan Yuuzar, Pak Uwa yang telah merawat saya dari kecil hingga sekarang dan yang selalu memotivasi penulis
7. Teristimewa buat Ibu dan Bapak tercinta, Zainun dan Idar terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian dan dorongan tiada hentinya serta dukungan materi kepada penulis selama ini.
8. Terimakasih kepada abang Bambang dan adek Taufik yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk keluarga dan saudara-saudara terimakasih atas doa, dukungan dan dorongan serta perhatian tiada hentinya kepada penulis selama ini.
10. Terimakasih juga buat calon imam tersayang Ns. Nur Pajri S. Kep yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis selama ini. Terimakasih sudah sampai pada titik ini.

11. Terimakasih buat sahabatku Merisa Depi yang selalu membantu penulis dari awal kuliah hingga ditahap menyelesaikan skripsi ini. Meskipun skripsi ini lama diselesaikan oleh saya, tapi saya juga terimakasih kepada sahabat yang tidak ada lelah untuk selalu mensupport demi terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 09 Agustus 2021

Muliati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Produktivitas Kerja	10
2.1.1 Pengertian Produktivitas	10
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	13
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas	15
2.1.4 Ciri Individu Produktif	17
2.1.5 Indikator Produktivitas	17
2.1.6 Pengukuran Produktivitas	18
2.2 Kompensasi	19
2.2.1 Pengertian Kompensasi	19
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	21
2.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
2.2.4 Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi.....	25
2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Kerangka Penelitian	32
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	43

3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1	Uji Kualitas Data	37
a.	Analisis Deskriptif.....	37
b.	Uji Validitas	38
c.	Uji Reliabilitas.....	39
d.	Analisis Regresi Linier Sederhana	39
e.	Koefisien Determinasi (R^2)	40
f.	Uji T Parsial	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Profil PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	43
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.3	Struktur Organisasi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	45
4.4	Tugas dan Wewenang PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	46
4.5	Aktivitas Perusahaan	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	51
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	51
5.1.2	Usia Responden	52
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	53
5.1.4	Masa Kerja Responden	54
5.2	Uji Kualitas Data.....	55
5.2.1	Uji Validitas Data	55
5.2.2	Uji Reliabilitas	56
5.3	Analisis Deskriptif.....	57
5.3.1	Analisis Deskriptif Kompensasi	57
5.3.2	Analisis Deskriptif Produktivitas	70

5.4 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	83
5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	83
5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	85
5.4.3 Uji Hipotesis (Uji-t)	86
5.5 Pembahasan	87
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenis-jenis Kompensasi Untuk Karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	4
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	5
Tabel 1.3	Data Hasil Panen Sawit PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	51
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur Responden	52
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden	53
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	54
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	55
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Gaji diatas UMR	58
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Gaji memenuhi kebutuhan...59	
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Bonus sesuai dengat target pekerjaan	61
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Bonus melebihi target pekerjaan.....	62
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai tunjangan kesehatan	63
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai tunjangan rumah	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai jaminan hari tua	66
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai jaminan kecelakaan kerja ...	67
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X) Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	68
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Ketelitian kerja	71
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Ketepatan.....	72
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Kerapian dalam bekerja	73

Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Kemampuan kerja.....	75
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Penyelesaian pekerjaan sesuai target	76
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Penyelesaian pekerjaan melebihi target	77
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai masuk kerja tepat waktu	78
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai pulang kerja tepat waktu	79
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	80
Tabel 5.25	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas (X) Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	81
Tabel 5.26	Analisis Regresi Linier Sederhana	84
Tabel 5.27	Koefisien Determinasi (R^2)	85
Tabel 5.28	Uji t Parsial.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam memujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya (Mathis, 2002). Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan produktivitas karyawan.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya yang manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan

mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi padakerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mampu mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku dan teknologi. Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengembangkan kemampuan (*Skill*) pada setiap karyawan yang dimilikinya agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki jalinan silaturahmi yang harmonis.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apa bila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat kerja dan kegairahkan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompesasinya tidak mamandai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun.

Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan termotivasi dalam

pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Karyawan lapangan bagian panen bertugas memanen TBS (tandan buah sawit segar) yang sudah layak untuk dipanen yang sebelumnya sudah terlebih dahulu di pilih mana buah yang bagus dan matang yang bisa untuk dijual dan mana buah yang dibuang, kemudian mengangkut TBS yang dipanen ke TPH (tempat panen hasil). Para karyawan lapangan bagian panen diharuskan untuk memanen satu areal dalam jangka waktu satu minggu, oleh karena itu mereka diharapkan dapat bekerja dengan maksimal untuk memenuhi tuntutan kerja mereka.

Jika dilihat dari kompensasi yang diberikan, maka dapat dikatakan perusahaan telah memperhatikan karyawan bagian pemanen agar kinerja karyawannya lebih tinggi, dalam hal ini PT. Agro Abadi I Kepau Jaya memberikan insentif berupa uang. Insentif yang dibayarkan perusahaan tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hal ini tergantung pada hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

Berikut adalah jenis dan jumlah kompensasi yang terdapat pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.

Tabel 1.1
Jenis- jenis Kompensasi Untuk Karyawan Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

No	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
1	Upah	112.800 / hari
2	Tunjangan	100% Gaji Pokok (THR)
3	Premi	Primi + harga beras pekerjaan (Bulog)
4	Jaminan ketenagakerjaan	Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja

Sumber: PT.Agro Abadi I Kepau Jaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari upah, tunjangan hari raya, premi (insentif) serta jaminan ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

PT. Agro Abadi I Kepau Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit seluas 12.600 ha yang berlokasi di kepau jaya kecamatan Siak Hulu Kabupen Kampar. Perusahaan ini selalu mengutamakan pada prinsip dan pengelolaan karyawan (sumber daya manusia) dengan sebaik mungkin agar sumber daya manusia tersebut memberikan hasil

(output) yang maksimal untuk perusahaan nantinya. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya pada tahun 2019.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

No	Jabatan	Jumlah
1	Staff Kantor Umum (tetap)	3
2	Non Staff Umum	16
3	KHL	4
4	Traksi	10
5	Pemanen	55
	Total	88 orang

Sumber: Agro Abadi I Kepau Jaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah semua karyawan terdapat 88 orang dan digolongkan dalam 5 bagian yaitu Staff, Non Staff Umum, Khl, Traksi dan Pemanen. dalam penelian ini penulis memfokuskan dalam bagian pemanen yg berjumlah sebanyak 55 orang.

Mekanisme pemanen pada PT. Agro abadi yaitu para pemanen bekerja mulai dari pukul 07-30 dan pulang setelah selesai yang dilakukan setiap hari senin hingga jumat. Sebelum memanen para mandor memberi arahan terlebih dahulu. Namun satu hari sebelum memanen dimulai mandor mengecek kaadaan lapangan dan menaksir berapa ton yan akan didapatkan, setelah selesai memanen mandor menimbang buah dan mengecek pelapah-pelepah serta brondolan yang tertinggal.

Menurut Handoko (2011), Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan

memanfaatkan sumber daya secara efisien sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar produktivitas yang dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

PT Agro Abadi perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Berikut data hasil produksi panen sawit PT Agro Abadi setiap bulannya di tahun 2019:

Tabel 1.3
Data Hasil Panen Sawit PT. Agro Abadi I Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Produktivitas (ton)
Januari	55	1,985,996,00	2,244,860,00	4,08
Februari	55	2,047,059,00	2,029,560,00	3,69
Maret	55	2,300,034,00	2,237,460,00	4,06
April	55	2,206,986,00	2,389,990,00	4,34
Mei	55	2,288,403,00	2,652,260,00	4,82
Juni	55	2,238,971,00	2,195,960,00	3,99
Juli	55	2,340,742,00	2,903,930,00	5,27
Agustus	55	3,093,851,00	3,197,080,00	5,81
September	55	3,111,297,00	3,516,870,00	6,39
Oktober	55	2,773,998,00	3,387,010,00	6,15
November	55	2,503,577,00	2,397,580,00	4,35
Desember	55	2,186,631,00	2,221,820,00	4,03

Sumber: Data produksi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil produksi perbulanya rata-rata selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu penyebab penurunan hasil yaitu para pemanen sering mengambil buah yang tidak sesuai dengan kriteria untuk ton yang telah ditetapkan perusahaan. Para pemanen juga sering tidak mengutip brondolan yang jatuh saat proses pemanenan dan selesai memanen para pemanen sering juga lupa menurunkan pelepa sawit yang menyebabkan penghambatan saat memanen selanjutnya.

Didalam sebuah pekebunan seorang pemanen harus lebih diawasi karena pemanen adalah faktor utama atau karyawan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Pemanen yang diberikan pengawasan akan lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan mencapai produktivitas sesuai ketentuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis tertarik dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada Pt. Agro Abadi I Kepau Jaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT.Agro Abadi I Kepau Jaya ”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Agro Abadi Kepau Jaya”..

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat bagi penulis

Bagi penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompensasi dan produktivitas kerja karyawan diperusahaan

c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada permasalahan yang sama yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori mengenai pengertian kompensasi dan produktivitas kerja serta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Agro Abdi I Kepau Jaya , visi dan misi PT. Agro Abdi I Kepau Jaya, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abdi I Kepau Jaya

BAB VI PENUTUP

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian produktivitas

Menurut Siagian (dalam rahmawati, 2013), produktivitas kerja merupakan perilaku yang di tampilkan oleh individu atau kelompok. Yuniarsi (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat di artikan sebagai” hasil konkrit (produk) yang di hasilkan dalam waktu tertentu dalam proses kerja”, dalam hal ini semakin tinggi produk yang di hasilkan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitu pun sebaliknya Siagian (2005) mengutarakan definisi produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersdia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Handoko (2004) produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya di nyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang di capai dengan sumber daya yang di gunakan. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas mengandung pengertian sikap dan mental yang mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sinungan (2000), produktivitas kerja sering di artikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok

orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Sondang P. Siagian (dalam Rahmawati, 2013) menyatakan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Dari uraian di atas di simpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang di lakukan secara efektif.

Menurut Yuniarsih (2016: 156) mengatakan bahwa produktivitas adalah sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama pada satuan waktu tertentu maka dalam suatu proses kerja ini. Dalam hal ini juga semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat ini maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Produktivitas ini dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja ini yang tersedia dalam proses produksi. Berhubungan dengan hal tersebut maka konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap dan mental perilaku yang berorientasi pada perbaikan dan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan

kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko (2016: 210) produktivitas merupakan hubungan antara masukan-masukan dan keluaran pada suatu system yang produktif. Dan menurut Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumus dari produktivitas ini ialah suatu sikap pada mental yang memiliki pandangan bahwa pada mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dan hari besok harus lebih baik. Sementara menurut Mulyadi (2017: 382) mengatakan bahwa produktivitas merupakan rasio keluaran dengan masukan. Produktivitas ini berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Dan tidak berbeda jauh dengan pendapat Stoner (2013: 21) produktivitas ini perbandingan antara input dan output yang merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan yang menggunakan sumber daya yang secara langka milik organisasi untuk menciptakan produk atau jasa. Sedangkan Barry dan Heize (2013: 14) produktivitas ini secara tidak langsung mengatakan bahwa kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya manusia menjadi barang dan jasa. Peningkatan pada perbandingan ini naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dan barang atau jasa yang dihasilkan (output).

Sutrisno (2015: 99) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran dari efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan bentuk fisik dan nilai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas ini ialah perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengorbanan (*input*). *Output* atau keluaran yang merupakan sesuatu yang di produksi dan input merupakan masukan semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) merincikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi

Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang di miliki untuk mencapainya.

2. Disiplin,

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaid-kaid yang berlaku.

3. Etos kerja

Merupakan segala salahsatu faktor penentu produktiitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan sesuatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik.

4. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja, pengawasan merupakan proses pemantauan kegiatan untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan terarah dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan, maka pengawasan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

7. Lingkungan dan iklim kerja,

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik membentuk pola kerja dan etos kerja produktif

Menurut M. Sinungan (2000), faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain

1. Pekerjaan yang membutuhkan minat

Segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Karena dengan

minat yang jelas maka akan menumbuhkan hasil kerja karyawan dengan sangat baik

2. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan

Apabila karyawan berpartisipasi baik dalam perusahaan maka segala pekerjaan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Biasanya orang akan semangat dalam kerja karena merasa di beri kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan-tunjangan dari perusahaan.

3. Pengawasan yang berkompeten

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standar setelah pengawasan dilakukan oleh pimpinan. Dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

4. Kesempatan pengakuan diri

Karyawan akan merasa puas dan mras terhormat apabila dalam perusahaan memperoleh pengakuan adanya diri karyawan. Dimana dengan adanya pengakuan diri, karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja.

2.1.3 Aspek-aspek produktivitas

Di jelaskan Simamora (2004), untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat di lihat dari aspek-aspek berikut ini:

1. Kualitas kerja

Merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau di tetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh kariawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan kariawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan menurut Jacson (dalam Agustin 2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek aspek produktifitas adalah:

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segerah menyelesaikan pekrjaannya dengan memiliki motivasi bentuk berkembang.

2. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.

3. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

2.1.4 Ciri-ciri Individu Yang Produktif

Ada beberapa ciri individu yang memiliki sikap produktif. Menurut sedarmayanti (2009) ciri_ciri individu yang produktif adalah:

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab.
3. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
4. Mempunyai pandangan kedepan.
5. Mampu menyelesaikan persoalan.
6. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru.
7. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan.
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada diperusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut menurut Sutrisno (2016: 104) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Mempunyai kualitas untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Kuantitas

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Waktu merupakan salah satu dari komponen dalam melaksanakan pekerjaan apabila dengan waktu yang tepat maka karyawan juga akan menyelesaikan keinginan dan pekerjaannya terpenuhi dengan sebaiknya. Sehingga jika dengan waktu kerja yang efisien maka ketelitian kerja karyawan juga berjalan dengan baik.

2.1.6 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas ini dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, motivasi dan komitmen.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz adapun beberapa kondisi dan prasyarat dalam pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai pada masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya
- b. Pengukuran produktivitas yang dilakukan pada system industry secara keseluruhan
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan proses industry. Dengan demikian pengukuran produktivitas ini bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel dan perhitungan statistic.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi suatu imbalan berbentuk penghargaan (*reward*) baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber

daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, bangun (dalam Kadarisman, 2012:43).

Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Kadarisman (2012: 1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya agar seseorang tersebut mampu menunjukkan hasil kerjanya secara produktif. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Menurut Martoyo (2012: 43) mengatakan bahwa kompensasi ialah pengaturan secara keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Sedangkan menurut Handoko (2011: 245) mengatakan kompensasi ialah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran secara finansial sebagai balasan jasa yang pekerjaan dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Menurut Kasmir dan Jakfar (2012: 177) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, jadi kompensasi ini merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atau

keikutsertaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dan kompensasi ini menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Kompensasi ini berbedadengan gaji dan upah karena konsep dari kompensasi ini tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk yang konkrit atas pemberian kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2015: 319) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dan demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi karyawan juga merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Hasibuan (2011: 117) mengatakan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan.

Menurut Simamora (2006: 541) mengatakan bahwa seluruh program kompensasi ini dapat dibagi kedalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) terminology dalam kompensasi adalah yang berhubungan dengan imbalan finansial. Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, seperti gaji, upah, insentif.

- a) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - b) Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.
2. Kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh karyawan, yakni *benefit dan service* (tunjangan pelayanan). *Benefit dan service* adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Sudarsono (2013: 89), Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk *fingers benefits* atau tunjangan perlengkapan, seperti asuransi, tunjangan pensiun. Dana kesehatan dan kesempatan cuti. Tunjangan (*benefits*) adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Program tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a) Tunjangan yang dihasilkan penghasilan (*income*) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar

pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga. Program tunjangan yang termasuk dalam kategori ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa uang pension serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.

- b) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan perempuan.
- c) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat parkir yang nyaman.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 128) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum dari ekonomi tidakkan bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerja yang langka. Maka upah yang cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Kemampuan untuk membayar

Serikat buruh untuk menuntut kompensasi yang tinggi tetapi realisasi dalam pemberian kompensasi akan tergantung juga dengan adanya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi seluruh fasilitas karyawan.

3. Produktivitas

Kompensasi pada hakikatnya adalah imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh karyawan. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah ini belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas

4. Biaya hidup

Faktor lain yang akan diperhitungkan adalah biaya hidup. Di kota besar ini, dimana biaya hidup akan semakin tinggi, kompensasi juga semakin cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas dari kompensasi karyawan.

5. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar begitu juga sebaliknya. Hal ini dikatakan wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

2.2.4 Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh faktor sebagai berikut: “Harga/nilai pekerjaan, merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan, Sistem Kompensasi beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan”.

Dalam menyusun sistem kompensasi ada lima faktor yang harus dipertimbangkan yaitu: tingkat upah dan gaji yang berlaku diberbagai organisasi/perusahaan, tuntutan serikat kerja yaitu para serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan gaji/upah yang lebih tinggi, produktivitas yaitu apabila para pegawai merasa tidak memperoleh kompensasi yang wajar/adil, kebijakan organisasi/perusahaan mengenai upah dan gaji yang diberikan, peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu daerah atau negara, seperti upah minimum.

Walaupun para ahli berbeda pendapat tentang dasar penentuan pemberian kompensasi, karena perbedaan sudut pandang, namun secara umum penentuan tersebut dapat dibedakan. seperti yang dikemukakan pendapat oleh Gouzali Saydam (2012: 67) dalam penentuan sistem kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi berdasarkan satuan volume yang dihasilkan adalah model pemberian kompensasi yang banyak dilaksanakan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.

2. Kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan biasanya seorang karyawan atau pekerja diberi kompensasi berdasarkan waktu pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukannya.
3. Kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, kompensasi jenis ini banyak ditemui dalam sistem penggajian yang ada diperusahaan, karena jenis ini adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu pekerjaan tertentu dengan nilai pekerjaan yang lain yang ada pada satu perusahaan/organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan sistem kompensasi menurut Gauzali Saydam (2012: 78), yaitu ada tiga pertama kompensasi berdasarkan satuan volume yang dimana pemberian kompensasi didasarkan pada berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Model seperti ini sering disebut sebagai “kerja borongan” karena dalam metode ini perusahaan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedua, kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan, dimana besarnya kompensasi yang diterima seorang karyawan atau pekerja dikaitkan langsung dengan lama waktu yang digunakan oleh yang bersangkutan untuk bekerja, bukan pada jumlah produk yang dihasilkan seperti jenis yang pertama. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi imbalan mudah dan besarnya kompenasi yang dibayarkan tetap. Namun kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang bekerjanya malas pun mendapatkan kompensasi yang sama.

Sedangkan ketiga kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, metode penilaian ini mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan metode yang sudah dijelaskan sebelumnya. Melalui metode ini kita dapat menentukan berapa harga dari suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan atau organisasi dapat menentukan kompensasi dengan adil dan layak.

2.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Selain beberapa fungsi di atas, jelas kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Adapun tujuan kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2002:120) adalah sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

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

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

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

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

4) Stabilitas Karyawan

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

Adapun menurut pendapat Martoyo (2010: 101), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

2) Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

3) Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

4) Pengkaitan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “Output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai, maka pemberian kompensasi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui pengadministrasian yang tepat. Adapun tujuan administrasi kompensasi menurut T. Hani Handoko (2001) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan

perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

4. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

5. Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. Dari pemaparan mengenai tujuan kompensasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

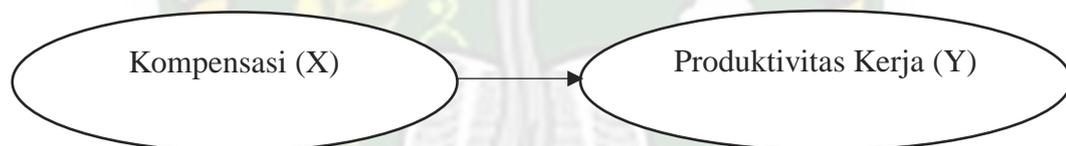
Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Azis dan Sangkala (2009)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare	Variabel Independen adalah kompensasi sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja	Dari penghitungan uji T diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap produktivitas sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare
Budiono, Erlyna (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo	Variabel independen adalah kompensasi kerja sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja	Variabel kompensasi dalam Uji T berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo
Zuchri Abdussamad (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.	Variabel kompensasi sedangkan variabel dependen adalah produktivitas	Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.
Guntur Wicaksana (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel kompensasi sedangkan variabel dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap

	pada PT. Mitra Agung Sawita Kalimantan Selatan	adalah produktivitas	produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Kalimantan Selatan
--	--	----------------------	---

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan uraian yang menjelaskan pengertian variabel dan hubungan antar variabel didalam penelitian yang diandasi dasar-dasar teori tertentu. Adapun kerangka dalam penelitian adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Kadarisman (2012: 1)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yang berlokasi di Jl. Lubuk Sakat Desa Kepau Jaya Buluh Nipis Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini akan diuraikan dalam table berikut ini

Tabel 3.1
Variabel operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002: 54).	Upah	<ul style="list-style-type: none"> Gaji diatas UMR Gaji memenuhi kebutuhan 	Ordinal
	Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Bonus sesuai dengan target pekerjaan Bonus melebihi target pekerjaan 	
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> Tunjangan kesehatan Tunjangan rumah 	
	Jaminan ke tenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Jaminan hari tua Jaminan kecelakaan kerja 	
Produktivitas kerja (Y) sebagai kemampuan	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian kerja Ketepatan Kerapian dalam bekerja 	Ordinal

seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa (sinungan 2000)	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja • Penyelesaian Pekerjaan sesuai target • Penyelesaian pekerjaan melebihi target 	
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Masuk kerja tepat waktu • Pulang kerja tepat waktu • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	

Sumber: data yang diolah,2019

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:55). Populasi adalah keseluruhan unsur yang terdapat di dalam objek penelitian. Unsur tersebut dapat berupa orang, atau benda, perusahaan, atau unit-unit apa saja yang terkandung dalam objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemanen yg ada pada PT Agro Abadi Unit I Kepau Jaya yang pada tahun 2019 yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Sampel ialah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi kecil, atau kurang dari 100 maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sebagai sampel. Dalam

penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan jumlah dari keseluruhan populasi penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah karyawan bagian pemanen yang berjumlah 55 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan PT. Agro Abdi Unit I Kepau Jaya. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan PT. PT. Agro Abdi Unit I Kepau Jaya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan

kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002).

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan yang menjadi responden di PT Agro Abadi I Kepau Jaya. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan skala likert. Menurut Sugiyono (2008:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan.

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung atau tanya jawab langsung kepada pimpinan pada unit produksi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data yang bersumber dari PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Metode dokumentasi dilakukan dengan jalan melihat, membaca dan mempeleajari kemudian mencatat data tertulis yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Data ini diperoleh dari dokumen dan catatan administrasi kantor. Dokumentasi telah tersusum secara sistematis serta kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan. Dari dokumentasi dapat diperoleh data yang cepat dan tepat.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015:53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015:53).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk

menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- a = *Constanta*
- b = Koefisien Regresi antara kompensasi terhadap produktivitas
- X = Variabel Kompensasi
- e = Error distribances

4. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan,

kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai Adjusted R² bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing–masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

5. Uji Hipotesis (Uji- T Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel

independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT Agro Abadi I

PT. Agro Abadi I merupakan salah satu PT swasta yang mempunyai usaha di bidang perkebunan kelapa sawit. PT Agro Abadi ini beroperasi mulai tahun 2001 dan memiliki luas ± 1.1600 Ha. PT. Agro Abadi I berlokasi di Desa Kepau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun seinduk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka tahun 1998 dilakukan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam.

Secara Umum PT. Agro Abadi I Kepau terdiri dari 10 stasiun pengolahan, yaitu stasiun penerima buah (*Loading Rump*) Stasiun perebusan (*Sterilizer*), Stasiun penebahan (*Threshing*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbunan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatment*), Dan stasiun pengolahan air limbah (*Effluent Treatment*). Dan ditambah lagi 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*WorkShop*) dan Laboratorium.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yaitu menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh dan mampu tumbuh untuk berkembang dalam persaingan global dan internasional

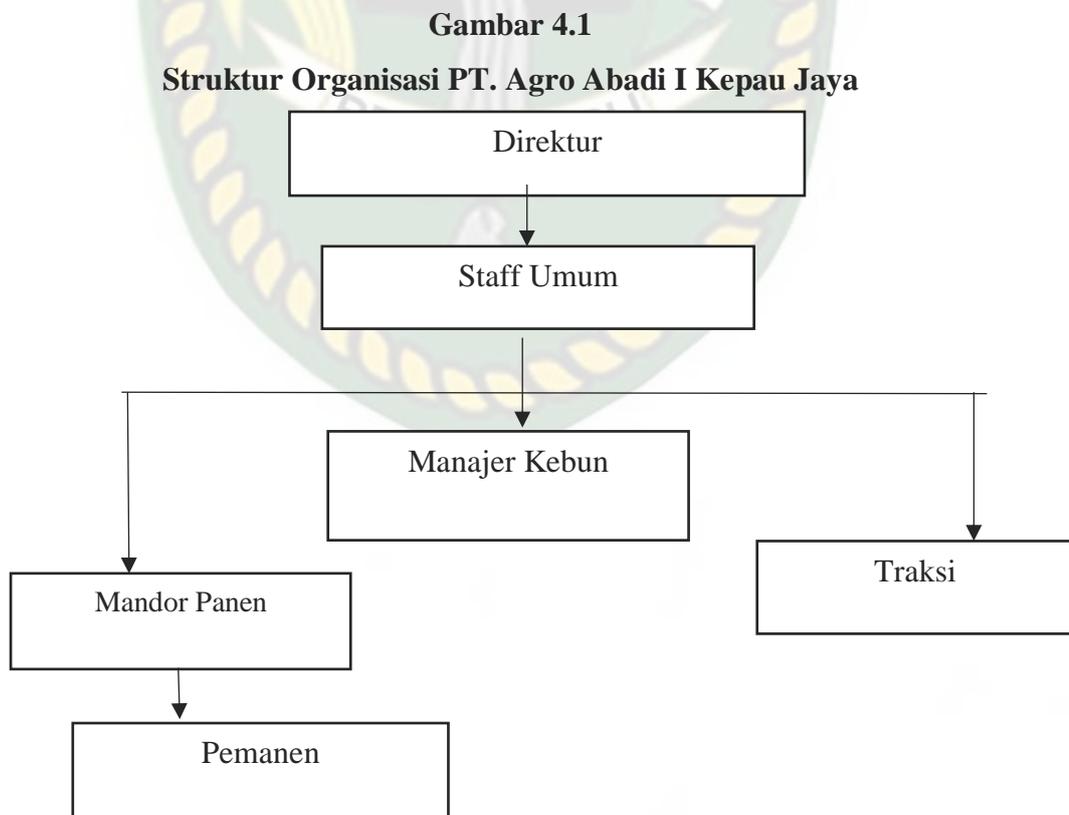
Misi dari PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yaitu mengelola agroindustry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.
4. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan.
5. Mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi diatas standar rata-rata perkebunan melalui penerapan *Best Management Practices*.
6. Berkomitmen untuk memenuhi dan menerapkan persyaratan standar relevan seperti ISPO, ISCC, SMK3, dan sebagainya.
7. Melestarikan *biodiversity*, melindungi kawasan bernilai konservasi tinggi seperti konservasi kawasan berpotensi erosi dan mengurangi emisi gas rumah kaca.
8. Mengelola lingkungan sesuai ketentuan berlaku
9. Meningkatkan kualitas, kesejahteraan, dan perlindungan SDM.

10. Berperan aktif dalam pemberdayaan dan pengembangan masyarakat tempatan

4.3 Struktur Organisasi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa staff yang sesuai dengan bidangnya, garis dari manajer merupakan garis komando yang artinya bahwa asisten bertanggungjawab terhadap manajer sedangkan dari manajer ke pengolahan merupakan garis koordinasi yang bertanggungjawab kepada manajer. Untuk melihat struktur organisasi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: PT. Agro Abadi I Kepau Jaya, 2021

4.5 Tugas dan Wewenang serta Job Description PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dalam melaksanakan kegiatan operasional, didasarkan pada tugas dan wewenang yang disesuaikan dengan struktur organisasi. Adapun tugas dan wewenang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Adapun tugas dan wewenang dari Direktur PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin pengelolaan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dengan menyusun kebijakan operasional
- b. Memberikan pembinaan, pengkoordinasian pengawasan dan pengendalian pelaksana seluruh tugas di PT. Agro Abadi I Kepau Jaya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- c. Menyelesaikan kebijakan pelanggaran pelaksanaan operasional PT. Agro Abadi I Kepau Jaya
- d. Sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan serta pelayanan

2. Staff Umum

Adapun tugas dan wewenang dari Staff Umum PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan meneliti penerimaan tenaga kerja yang berpedoman kepada standar yang telah ditetapkan
- b. Membina hubungan baik dengan disekitar lokasi perusahaan

- c. Mengkoordinasi kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat
- d. Memberikan informasi kepada manajer Kebun dalam bidang produktivitas kerja
- e. Membina hubungan baik dengan masyarakat sekitar lokasi perusahaan

3. Manajer Kebun

Adapun tugas dan wewenang dari Manajer Kebun PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola, memimpin, membimbing, mengawasi serta mengontrol dan mengamankan unit kerja/ perkebunan
- b. Melaksanakan kebijakan dan instruksi direksi
- c. Mengelola keuangan unit kerja/perkebunan
- d. Memimpin dan mengkoordinir tata usaha, ketanakerjaan, serta bagian umum.
- e. Mempertanggungjawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan.

4. Mandor Panen

Adapun tugas dan wewenang dari Mandor panen PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Membantu tugas-tugas asisten dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan karyawan panderes dan pemanen sawit dengan mengarahkan mandor- mandor lapangan
- b. Mengatur tenaga kerja deresan sawit

- c. Membantu asisten mengatur pengoperasian alat-alat transport di lapangan
- d. Mencatat kehadiran karyawan pada buku mandor
- e. Membuat laporan atau hasil pekerjaan kepada asisten setiap hari

5. Traksi

Adapun tugas dan wewenang dari Traksi PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan penataan administrasi traksi dengan rapi dan akurat
- b. Membuat laporan program kerja yang dilakukan secara periodic
- c. Membuat dan mengontrol kegiatan operasional alat angkut, alat berat, dan kelistrikan kebun
- d. Membuat program kerja bulanan dan tahunan traksi
- e. Melakukan perbaikan dan trouble shooting unit kendaraan dan kebun

6. Pemanen

Adapun tugas dan wewenang dari Pemanen PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Memeriksa dan menghitung setiap TBS yang sudah di letakkan di TPH yang mencakup jumlah dan kualitas buah.
- b. Memotong semua matang di pohon
- c. Mengeluarkan semua buah yang dipanen
- d. Tbs disusun secara teratur di tph dan diberi nomor si pemanen

4.6 Aktivitas Perusahaan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku di perusahaan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah tugasnya melaksanakan kegiatan memanang dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Perusahaan mengelola industri kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik ke pasar maupun lokal dan ekspor. Untuk mendukungnya maka harus memiliki jenis produk yang dihasilkan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya antara lain:

1. Minyak Sawit

Crude Palm Oil (CPO) diproduksi melalui proses pengolahan di 12 PKS yang dimiliki perusahaan. Agar dapat dipasarkan CPO harus memiliki spesifikasi mutu dan berkualitas yang telah ditetapkan. Parameter antara lain kadar asam lemak bebas, kadar air dan kotoran

2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit harus melalui pemisahan,

pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar.

Saat ini perusahaan sudah merencanakan produk inti kelapa sawit. Hingga kini produksi Palm Kernel (PKO) masih memanfaatkan fasilitas prosesor milik pihak ketiga. Namun dalam waktu dekat perusahaan akan membangun pabrik PKO.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Gambaran umum responden adalah sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana dan seberapa mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan menunjukkan hasil kerjanya pada sebuah perusahaan tersebut. Identitas yang diteliti dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, Pendidikan tertinggi dan masa kerja. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana yang bekerja pada perusahaan ini dalam memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	55	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 55 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang atau 100%. Dan tidak ada karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa pemanen lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan, karena fisik yang kuat lebih berguna untuk tenaga laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti kepada seluruh sampel penelitian yang dinilai secara langsung bahwa sejauh usia manakah yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	12	21,8
2	26- 30 Tahun	26	47,2
3	31- 40 Tahun	10	18
4	41- 50 Tahun	7	12,7
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau 21,8%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 26 orang atau 47,2%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau 18%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan yang berusia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan

karyawan yang bekerja harus dalam usia yang produktif dan memiliki tenaga yang cukup kuat dalam bekerja.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi responden adalah sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sebesar apa pengetahuan dari tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan pendidikan yang baik dan tinggi maka juga akan mempermudah pekerjaan seseorang. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	13	23,6
2	SMP	18	32,7
3	SMA/SMK	24	43,6
4	S1	0	0
5	S2	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 55 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 13 orang atau 23,6%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 18 orang atau 32,7%. Dan karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 24 orang atau 43,6%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK, hal ini berarti untuk bekerja pada bagian pemanen tidak membutuhkan pendidikan tertinggi, yang paling utama adalah skill dan kemampuan dalam bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian sejauh mana dan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan, karena dengan menilai lamanya bekerja karyawan maka akan menilai juga hasil kerja karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	6	10,9
2	1-2 Tahun	15	27,2
3	3-5 Tahun	27	49
4	10 Tahun	7	12,7
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 55 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang atau 10,9%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 15 orang atau 27,2%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 27 orang atau 49%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 7 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang cukup lama yaitu 3-5 tahun sudah mampu memahami kondisi perusahaan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 55 - 1 = 54$ ialah 0,221. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	0,587	0,263	Valid
	0,772	0,263	Valid
	0,845	0,263	Valid
	0,884	0,263	Valid
	0,726	0,263	Valid
	0,696	0,263	Valid
	0,403	0,263	Valid
	0,735	0,263	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,649	0,263	Valid
	0,845	0,263	Valid
	0,703	0,263	Valid
	0,681	0,263	Valid

	0,771	0,263	Valid
	0,700	0,263	Valid
	0,802	0,263	Valid
	0,864	0,263	Valid
	0,862	0,263	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kompensasi (X) dan produktivitas (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,263. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel kompensasi dan 9 indikator variabel produktivitas memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kompensasi (X)	0,861	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kompensasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,861 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable produktivitas karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,911 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompensasi dan produktivitas kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Untuk menjelaskan dimensi kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada si penerima kerja (karyawan) yang termasuk tunjangan baik untuk diri sendiri maupun keluarganya, upah yang diberikan ini sesuai dengan pemberian

perbulannya yang biasanya sebagai balas jasa yang sudah dilakukan oleh karyawan.

Untuk menjelaskan indicator dari upah dapat dilihat sebagai berikut:

a. Gaji diatas UMR

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, yang mana keduanya merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara teratur. Gaji yang diberikan ada berdasarkan kebijakan dan ada juga diatas UMR (Upah Minimum Regional), jika perusahaan memberikan gaji diatas UMR maka karyawan juga mampu meningkatkan hasil kerjanya dan dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji diatas UMR dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Gaji diatas UMR

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18
2	Setuju	12	21,8
3	Cukup Setuju	27	49
4	Tidak Setuju	6	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai gaji diatas UMR yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 21,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 49%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan bagian pemanen dibawah UMR bukan diatas UMR, karena pada dasarnya gaji untuk pemanen sudah mencukupi dibawah UMR dan sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

b. Gaji Memenuhi Kebutuhan

Gaji adalah sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada karyawan, yang diberikan berdasarkan kinerjanya karyawan tersebut, karena pada dasarnya jika gaji yang diberikan sesuai oleh hasil kerja karyawan maka karyawan mendapatkan upah yang mampu memenuhi kebutuhannya. Gaji sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan seseorang karena mereka (karyawan) bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji memenuhi kebutuhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Memenuhi Kebutuhan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	45,4
2	Setuju	18	32,7
3	Cukup Setuju	10	18
4	Tidak Setuju	2	3,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji memenuhi kebutuhan yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 45,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 32,7%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan gaji yang sesuai dan cukup untuk memenuhi segala kebutuhan pribadi dan keluarganya, karyawan merasa gaji yang dibawah UMR pun sudah mampu memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

2. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang atas prestasinya atau prestasi yang didapatkan oleh perusahaan secara keseluruhan. Bonus merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang karyawan yang ditanggung oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan jasa atas pengalihan resiko kerjanya atau kerugian dana tau kebutuhan dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Bonus ini biasanya seperti keuntungan perusahaan yang didapatkan berdasarkan hasil kerja atau jika perusahaan mendapatkan prestasi tertentu, karena pada prinsipnya premi harus diberikan pada waktu dan kondisi yang tepat. Untuk menjelaskan indicator premi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Bonus Sesuai Dengan Target Pekerjaan

Bonus adalah bukan suatu kewajiban dari perusahaan yang di berikan kepada karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin, tetapi setiap pilihan atau ada suatu waktu perusahaan atau karyawan mampu menargetkan kerja dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan, jika bonus ini memberikan pilihan yang dapat membina dan mengembangkan karyawan, maka perusahaan memberikan bonus

yang maksimal kepada setiap karyawan yang berprestasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bonus sesuai dengan target pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Bonus Sesuai dengan Target Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29
2	Setuju	17	30,9
3	Cukup Setuju	19	34,5
4	Tidak Setuju	3	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai bonus sesuai dengan target pekerjaan yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 34,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan bonus apabila karyawan selalu mendapatkan prestasi dan hasil kerja yang melebihi pada target kerja agar setiap perusahaan selalu maksimal dalam meghasilkan produksi yang baik.

b. Bonus Melebihi Target Pekerjaan

Bonus adalah bentuk pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi dan bentuk kinerja yang baik. Insentif yang

jelasan kepada karyawan akan memberikan motivasi karyawan itu sendiri dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif, jika bonus diberikan dengan penilaian karyawan selalu melebihi target kerja maka juga sebagai bentuk pemberian motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bonus melebihi target pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Bonus Melebihi Target Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	50,9
2	Setuju	21	38
3	Cukup Setuju	6	10,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai bonus melebihi target pekerjaan yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel di atas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 50,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang selalu bekerja dengan melebihi targetnya perhari atau perbulan, sehingga dapat memungkinkan karyawan mendapatkan motivasi kerja dengan setiap bonus yang diberikan perusahaan jika karyawan bekerja melebihi target.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran kerja yang mereka berikan kepada perusahaan yang atas segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjasama mereka. Tunjangan juga merupakan sebuah kontribusi perusahaan atau instansi atas prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan dengan sebaik mungkin. Untuk menjelaskan dimensi dari tunjangan dapat dilihat pada berikut ini:

a. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan ini adalah sebuah pemberian dari perusahaan yang bertujuan untuk mengutamakan kesehatan dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan menjamin kesehatan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan efisien. Tunjangan kesehatan diberikan kepada pribadi karyawan atau kepada keluarga yang berencana untuk memiliki kesehatan agar tidak terganggu pada proses kerja oleh karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tunjangan kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	47,2
2	Setuju	17	30,9
3	Cukup Setuju	12	21,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tunjangan kesehatan yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut

dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 47,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 30,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 21,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan dan memberikan asuransi yang baik kepada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan dari kesehatan selama mereka bekerja.

b. Tunjangan Rumah

Tunjangan ini merupakan sebuah pilihan yang mengutamakan untuk mensejahterakan karyawan dengan lebih efektif dan efeasien, sehingga dapat membantu karyawan yang diberikan oleh perusahaan, ketika tunjangan diberikan secara baik maka akan memberikan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tunjangan rumah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Rumah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	21,8
2	Setuju	19	34,5
3	Cukup Setuju	20	36,3
4	Tidak Setuju	4	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tunjangan rumah yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan

bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 21,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 34,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak menyediakan rumah bagi karyawan yang bekerja, sehingga tunjangan dari perumahan bagi perusahaan jarang diberikan, kecuali hanya untuk tinggal sementara perusahaan memberikan mess.

4. Jaminan Ketenagakerjaan

Jaminan tenaga kerja) adalah suatu progam yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat dari pekerjaan tersebut, jaminan ketenaga kerjaan ini adalah sebuah jaminan karyawan baik setelah bekerja maupun selama bekerja pada perusahaan ini. Untuk menjelaskan jaminan ketenagakerjaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah jaminan dari ketenaga kerjaan yang diberikan secara berlanjut dan memberikan kesejahteraan karyawan yang membutuhkan keinginan dan pilihan dari perusahaan yang bekerja dengan kebutuhan perusahaan. Dengan memberikan jaminan hari tua, maka karyawan mendapatkan kesejahteraan yang

baik selama bekerja dan setelah bekerja pada perusahaan selama hari tua bagi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan hari tua dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Hari Tua

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18
2	Setuju	15	27,2
3	Cukup Setuju	25	45,4
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jaminan hari tua yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 45,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini tidak memberikan jaminan hari tua bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena perusahaan belum ada kebijakan mengenai pelaksanaan dalam memberikan jaminan hari tua bagi karyawan untuk menjaminan hidup dihari tua karyawan tersebut.

b. Jaminan Kecelakaan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Jaminan pada kecelakaan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan kecelakaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	50,9
2	Setuju	14	25,4
3	Cukup Setuju	13	23,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kecelakaan kerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 50,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 25,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 23,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu

mendapatkan jaminan baik selama bekerja untuk keselamatan kerjanya ataupun menjamin kecelakaan kerja karyawan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompensasi (X) Karyawan Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Upah						
Gaji diatas UMR	10	12	27	6	0	191
Bobot Nilai	50	48	81	12	0	
Gaji memenuhi kebutuhan	25	18	10	2	0	231
Bobot Nilai	125	72	30	4	0	
Bonus						
Bonus sesuai dengan target pekerjaan	16	17	19	3	0	211
Bobot Nilai	80	68	57	6	0	
Bonus melebihi target pekerjaan	28	21	6	0	0	242
Bobot Nilai	140	84	18	0	0	
Tunjangan						
Tunjangan kesehatan	26	17	12	0	0	234
Bobot Nilai	130	68	36	0	0	
Tunjangan rumah	12	19	20	4	0	204
Bobot Nilai	60	76	60	8	0	
Jaminan Ketenagakerjaan						
Jaminan hari tua	10	15	25	5	0	195
Bobot Nilai	50	60	75	10	0	
Jaminan kecelakaan kerja	28	14	13	0	0	235
Bobot Nilai	140	56	39	0	0	
Total Skor						1.743
Skor Tertinggi						242
Skor Terendah						191
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Bonus melebihi target pekerjaan dengan skor sebanyak 242. Dan yang paling rendah berada pada indicator gaji diatas UMR dengan skor sebanyak 191.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 55 = 2.200$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 55 = 440$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.200 - 440}{5}$$

$$: 352$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.200- 1.848

Baik = 1.848 – 1.496

Netral = 1.496 – 1.144

Tidak Baik = 1.144- 792

Sangat Tidak Baik = 792- 440

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebesar 1.743 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.848- 1.496 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa perusahaan

memberikan kompensasi yang jelas kepada karyawan baik itu karena bonus yang melebihi pada target maupun jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang ditanggung oleh perusahaan agar semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik dan efektif. Kompensasi yang jelas dan baik, maka secara tidak langsung akan menjadikan karyawan memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

5.3.2 Analisis Produktivitas Kerja

Produktivitas ini dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja ini yang tersedia dalam proses produksi. Berhubungan dengan hal tersebut maka konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap dan mental perilaku yang berorientasi pada perbaikan dan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu hasil kerja efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa

yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Untuk menjelaskan kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketelitian Kerja

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Teliti adalah sikap yang sangat dinilai penting dalam pekerjaan oleh setiap karyawan. Jika karyawan selalu teliti dalam bekerja, maka akan mempermudah perusahaan untuk menilai dengan seefektif mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan tersebut mengenai ketelitian kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	50,9
2	Setuju	24	43,6
3	Cukup Setuju	3	5,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian kerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 50,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 43,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan teliti dan jelas sehingga tidak ada kemungkinan karyawan yang kurang teliti dalam bekerja. Sehingga perusahaan selalu menilai karyawan bekerja dengan teliti dan baik.

b. Ketepatan

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Dengan pekerjaan yang tepat maka akan memberikan penilaian yang baik kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29
2	Setuju	21	38
3	Cukup Setuju	13	23,6
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 13 orang atau 23,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan tepat dan tidak memiliki kekurangan dalam hal tugas dan pekerjaannya, jika pekerjaannya tidak tepat, maka karyawan yang lain akan membantu untuk menyelesaikan tugas tersebut.

c. Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan dan kualitas kerja yang diberikan untuk perusahaan. Dan dengan kerapian dalam bekerja maka akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan dengan efektif dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Karyawna yang rapi dalam bekerja maka akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki hasil yang maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Kerapian dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29
2	Setuju	23	41,8
3	Cukup Setuju	10	18
4	Tidak Setuju	6	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu rapi dalam bekerja, dan karyawan lebih mementingkan pekerjaan yang rapi dan detail.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan dalam bekerja haruslah memiliki tingkatan baik dari tingkatan yang rendah maupun tingkatan yang tertinggi, dengan beberapa tingkatan dalam bekerja tersebut diharuskan untuk menyelesaikan dengan kemampuannya masing-masing individu agar dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sejalan dengan harapan perusahaan. Dengan kemampuan yang sejalan dan seiringan, maka pekerjaan itu jadi efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18
2	Setuju	15	27,2
3	Cukup Setuju	26	47,2
4	Tidak Setuju	4	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan kerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 47,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini masih kurang mampu dalam bekerja. Karyawan memiliki tingkat kemampuan yang masih belum maksimal dalam bekerja, sehingga karyawan masih belum maksimal dalam bekerja.

b. Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target

Kemampuan pekerjaan yang selalu mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	38
2	Setuju	18	32,7
3	Cukup Setuju	16	29
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai target yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 32,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 29%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan target yang jelas dan sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam menetapkan target yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

c. Penyelesaian Pekerjaan Melebihi Target

Pekerjaan yang melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Dengan pekerjaan yang melebihi target pun juga seharusnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai penyelesaian pekerjaan melebihi target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Melebihi Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29
2	Setuju	25	45,4
3	Cukup Setuju	9	16,3
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan melebihi target yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 45,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 16,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja melebihi target yang baik, dan memberikan keinginan yang baik bagi perusahaan dan memudahkan segala keinginan dari karyawan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja Penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut

maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang sudah dibuatnya lagi. Untuk menjelaskan indicator dari ketepatan waktu dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Masuk Kerja Tepat Waktu

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai masuk kerja tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,2
2	Setuju	21	38
3	Cukup Setuju	12	21,8
4	Tidak Setuju	9	16,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai masuk kerja tepat waktu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 38%. Karyawan yang

menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 21,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 16,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu bekerja dengan waktu yang tepat, dan waktu masuk kerja selalu hadir dan memberikan kemudahan yang baik dan dapat memberikan kemudahan oleh perusahaan tersebut.

b. Pulang Kerja Tepat Waktu

Pulang kerja tepat waktu bagi karyawan akan memberikan keinginan dari karyawan, karyawan yang disiplin dalam menentukan pulang kerja dengan waktu yang tepat maka akan memberikan kenyamanan dari perusahaan dan karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pulang kerja tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Pulang Kerja Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40
2	Setuju	16	29
3	Cukup Setuju	12	21,8
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pulang kerja tepat waktu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang

menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 21,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu pulang tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah untuk melalaikan waktu kerjanya saat pulang serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan karyawan waktu yang tidak tertekan maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan waktu yang diberikan dengan kemudahan itu juga akan mempermudah karyawan untuk mengefektifkan waktunya untuk bekerja. Karyawan yang selalu bekerja dengan mementingkan keefektifan pada waktu yang sangat efisien bagi dirinya dan untuk tugasnya maka karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29
2	Setuju	23	41,8
3	Cukup Setuju	11	20
4	Tidak Setuju	5	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu memberikan pilihan yang paling terbaik dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dalam bekerja. Karena dengan waktu yang tepat maka akan dapat menyelesaikan tugas yang lainnya.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya

Variabel Produktivitas	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Ketelitian kerja	28	24	3	0	0	245
Bobot Nilai	140	96	9	0	0	
Ketepatan	16	21	13	5	0	213
Bobot Nilai	80	84	39	10	0	
Kerapian dalam bekerja	16	23	10	6	0	214
Bobot Nilai	80	92	30	12	0	
Kuantitas Kerja						
Kemampuan kerja	10	15	26	4	0	196
Bobot Nilai	50	60	78	8	0	
Penyelesaian pekerjaan sesuai target	21	18	16	0	0	225
Bobot Nilai	105	72	48	0	0	
Penyelesaian pekerjaan melebihi target	16	25	9	5	0	217

Bobot Nilai	80	100	27	10	0	
Ketepatan Waktu						
Masuk kerja tepat waktu	15	21	12	9	0	213
Bobot Nilai	75	84	36	18	0	
Pulang kerja tepat waktu	22	16	12	5	0	220
Bobot Nilai	110	64	36	10	0	
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	23	11	5	0	215
Bobot Nilai	80	92	33	10	0	
Total Skor						1.958
Skor Tertinggi						245
Skor Terendah						196
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu ketelitian kerja dengan skor sebanyak 245. Dan yang paling rendah berada pada indicator kemampuan kerja dengan skor sebanyak 196.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 55 = 2.475$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 55 = 495$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

5

$$: \frac{2.475 - 495}{5}$$

5

$$: 396$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.475- 2.079

Baik = 2.079- 1.683

Netral = 1.683- 1.287

Tidak Baik = 1.287- 891

Sangat Tidak Baik = 891- 495

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya adalah sebesar 1.958 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.079-1.683 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya memiliki hasil kerja yang baik dan mampu memberikan penilaian dan kemampuan kerjanya dengan sangat teliti serta selalu tepat waktu dalam bekerja.

5.4 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.551	1.679	2.115	.039
	Kompensasi	.875	.071	.863	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 3,551 + 0,875 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Kompensasi

Y : Produktivitas Kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 3,551 artinya jika kompensasi satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas kerja akan tetap berada pada 3,551. Artinya jika perusahaan PT. Agro Abadi I Kepau Jaya tidak meningkatkan kompensasi karyawan, dan hanya memberikan gaji atau tunjangan lebih sedikit dari perkiraan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan tetap berada pada 3,551 sebesar satu satuan.

b. Koefisien regresi dari variabel kepuasan. Jika satuan nilai dari kepuasan konsumen memiliki coefficient (b_1)= 0,875. Hal ini berarti jika PT. Agro Abadi I Kepau Jaya selalu mengutamakan kompensasi karyawan dengan sebaik mungkin, dan karyawan mendapatkan kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,875 sebesar satu satuan.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.744	.739	3.49465	1.076

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel di atas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .863^a$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yaitu sebesar 0,744 atau 74,4%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,744. Hal ini berarti 74,4% variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 74,4\% = 25,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5.4.3 Uji Hipotesis (Uji- t)

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.551	1.679	2.115	.039
	Kompensasi	.875	.071	.863	12.408

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X) = memiliki nilai t hitung 12,408 > dan T tabel 1,673 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (12,408 > 1,673). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.

5.5 Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Dengan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka juga akan melihat seberapa besar hasil kerja karyawan dengan jumlah kompensasi yang diberikan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, makna positif ini dapat berarti bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi atau gaji yang sesuai dengan prestasi karyawan, dan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika melebihi target maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan gaji yang sesuai pada kinerja dari hasil karyawan tersebut, dan tidak memberikan bonus atau insentif kepada karyawan dengan jelas maka secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Gaji yang diberikan oleh perusahaan akan mempermudah karyawan untuk bekerja dan memenuhi kebutuhannya yang sejalan dengan pelaksanaan kerjanya, gaji yang diperoleh oleh perusahaan didapatkan dari hasil kerja dan target yang diproduksinya dari perusahaan tersebut, jika produksi dari minyak CPO Sawit ini sesuai dan mencapai pada target dari perusahaan maka karyawan akan diberikan bonus oleh perusahaan.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi berada pada indikator Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Bonus melebihi target pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu mengutamakan bonus bagi karyawan yang mampu melebihi target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan mendapatkan motivasi dan hasil kerja yang maksimal

Skor persentase paling rendah berada pada indikator gaji diatas UMR, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kepada karyawan bagian pemanen dibawah UMR atau masih rendah dari pada gaji yang ditetapkan oleh pemerintah,

namun gaji bagi karyawan yang dibawah UMR karyawan masih merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yaitu sebesar 0,744 atau 74,4%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,744. Hal ini berarti 74,4%. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya, makna positif ini artinya jika perusahaan memberikan kompensasi yang jelas kepada karyawan dan diberikan secara efektif sesuai pada kebutuhan karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi dengan mengulur waktu dan diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin menurun.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Sangkala pada tahun 2009 yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare. Dari penghitungan uji T diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap produktivitas sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Guntur Wicaksana (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Kalimantan Selatan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya yaitu sebesar 0,744 atau 74,4%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,744.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan gaji atau upah diatas UMR, karena dengan memberikan gaji yang diatas UMR maka karyawan merasa kebutuhan hidup dan keluarganya terpenuhi.
2. Dan diharapkan juga kepada perusahaan untuk menyeimbangkan antara tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan kerja agar karyawan semakin mendapatkan motivasi yang baik dari perusahaan.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa

saja yang harus di benahi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta, 2010.
- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kuantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Ghozali Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Personalia*. Yogyakarta: BPFEE UGM
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Hardy, Woods, 2013. Psikologi Sosial. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 2009*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan.2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia.
- Rivai, Veitzal, & Sagala, E. J.,2009, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi: Buku 2*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*. Jakarta, Selemba.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*. Jakarta, Selemba.
- Simanjuntak, B. H. 2005, Menyongsong Era Baru AKUNTANSI Pemerintahan Indonesia. *Jurnal Akuntansi pemerintahan*.
- Sodikin Dickdick,dkk 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: selemba empat
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.