

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT MAHAKARYA ADVERTISING
JAYA ABADI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Revka Ramadhona RE
Nim : 1600861201385
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Revka Ramadhona. RE

Nim : 1600861201385

Program Studi : Sumber Daya Manusia

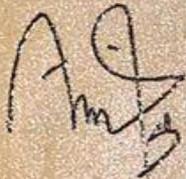
Judul : *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYANWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MAHAKARYA
ADVERTISING JAYA ABADI*

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

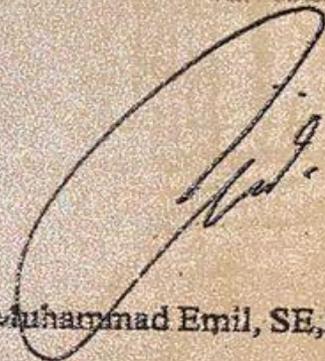
Jambi, 19 Januari 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

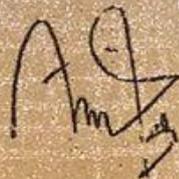


(Anisah SE,MM)



(Muhammad Emil, SE,MM)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Management



(Anisah SE,MM)

TANDA PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia Penguji Skripsi dan Komperhensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat : Ruang Fakultas Universitas Batanghari

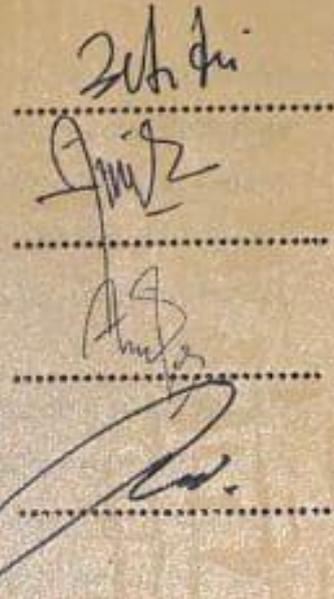
PANITIA PENGUJI

Ketua : Sakinah AS, SE,MM

Sekretaris : Azizah, SE,M.M

Penguji Utama : Anisah SE,MM

Anggota : Muhammad Emil, SE, MM

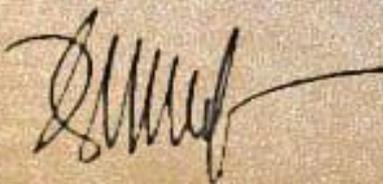


.....
.....
.....
.....

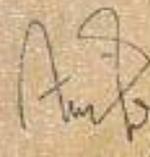
Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen



(Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak,Ak,CA)



(Anisah, SE.,MLM)

PERNYATAAN KEASLIAN SKripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Revka Ramadhona. RE
Nim : 1600861201385
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Anisah SE,MM
2. Muhammad Emil SE,MM
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ni berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan penamparan asli dari saya sendiri, bahwa data data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan tanpa paksaan dari pihak manapun

Jambi, 19 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



REVKA RAMADHONA RE
1600861201385

ABSTRACT

REVKA RAMADHONA. RE / 1600861201385 / FACULTY OF ECONOMIC MANAGEMENT / THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION SECTION AT PT. JAYA ABADI ADVERTISING MASTERPIECE/ 1st ADVISTOR ANNISAH, SE, MM / 2nd ADVISTOR MUHAMMAD EMIL, SE,MM

The position of human resources in a company is the most important wealth because human resources have potential, talent, ability and creativity within them that can be used in achieving company goals. One of the factors that determine the level of success in work is compensation. Compensation policies, both in terms of size, structure, and timing of payments can encourage work enthusiasm and the desire of employees to achieve optimal work performance so as to help achieve company goals.

This study uses data analysis tools in the form of multiple linear regression and classical assumption tests. by using sampling techniques or criteria. The classic assumption test includes the partial test (T test) and the coefficient of determination.

The development of the total number of actual production at PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi increased. The average realization of the achievement of advertising targets / billboards at PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadijambi in the last five years amounted to 95.82%. Employee productivity at PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi in the last five years has experienced an increase. In other words it can be said that employees at PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi continues to strive to improve its work



Based on the results of the t (partial) test on the regression model, the results of the comparison between t_{count} and t_{table} show that t_{count} is (1.268) while t_{table} is 1.69913. From these results it can be seen that $t_{count} < t_{table}$, namely $(1.268 < 1.69913)$. it can be concluded that H_0 is accepted H_1 is rejected, meaning that partially the independent variable compensation has no effect on the dependent variable productivity.

From the results of this study it can be concluded that the effect of compensation on productivity at PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi shows that the value of R Square is 0.053 that the magnitude of the contribution of the independent variable is Compensation for the dependent Productivity of $0.053 \times 100 = 5.3\%$, which means that the compensation variable has no effect on the Productivity Variable.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala kelimpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga pe,nulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi “** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Batanghari Jambi. Selanjutnya shalawat beriring salam tak lupa pula selalu di hadiratkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang menerang, dan penuh ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana dan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama memnyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran, dan bimbingan. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan Terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, Selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani. SE.M.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UniversitasBatanghari Jambi
3. Ibu Anisah, SE.MM Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batangahri Jambi.

4. Ibu Anisah SE,MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Muhammad Emil SE,MM Selaku Dosen Pembimbing ke II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen – dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Seluruh Staff Universitas Batanghari khususnya Staff Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan Akademik.
8. Teristimewa untuk orang tua Rudi Ardiansyah, S.H dan Enidawati B,Sc yang telah memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Suami Deri Anggara dan Anak Pertama Caesa Aufa Hafizhati, Anak Kedua Muhammad Ghilzah Al-Hafizh

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kata kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dengan senang hati penulis akan menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Jambi, 19 Januari 2023

Penulis

REVKA RAMADHONA RE
1600861201385

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

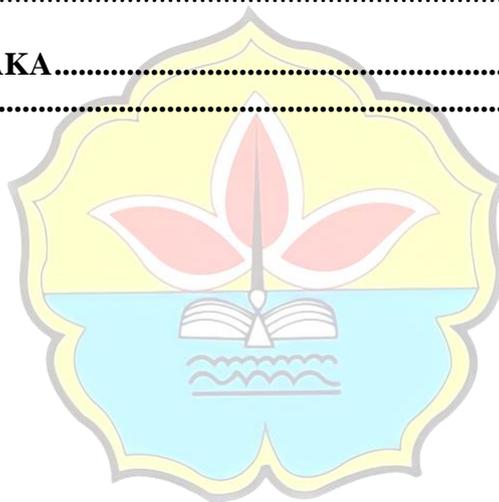
BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2. Landasan Teori	8
2.1 Manajemen.....	8
2.1.1 Devinisi Ekonomi	8
2.2 Konsep MSDM	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.5 Konsep Kompensasi.....	14
2.5.1 Kompensasi.....	14
2.6 Faktor Kompensasi	14
2.7 Konsep Produktivitas	23
2.8 Faktor Faktor Produktivitas	24
2.9 Pengukuran Produktivitas	26
2.10 Hubungan antar Variabel	30
2.11 Penelitian Terdahulu	30
2.12 Kerangka Pemikiran	32
2.13 Hipotesis Penelitian	32
2.14 Metode Penelitian	33
2.15 Jenis Data	33
2.16 Sumber Data	34
2.17 Metode Pengumpulan Data.....	34
2.18 Populasi dan Sampel.....	35
2.19 Metode Analisis	35
2.20 Uji Hipotesis	39
2.21 Operasional Variabel	40

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1 Sejarah PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi	42
3.2 Visi & Misi PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi	42
3.3 Struktur Organisasi PT. Mahakarya Advertising Jaya Abad... ..	43
BAB IV: HASIL SPSS	
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Karakteristik Responden.....	44
4.1.2 Analisis Deskriptif Kompensasi	47
4.1.3 Analisis Deskriptif Produktifitas Karyawan	53
4.1.4 Analisis Kuantitatif Kompensasi terhada Produktifitas	58
4.1.5 Analisis dan Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Mahakarya.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Kompensasi PT. Mahakarya.....	4
Tabel 1.3 Volume Produksi PT. Mahakarya.....	5
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya berkerja.....	46
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap indicator Kompensai	47
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap indicator Identitas.....	48
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap indicator Kompetensi	49
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap indicator keterlibatan	50
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap indicator Jaminan Sosial	51
Tabel 4.10 Jawaban Responden Pemberian Kompensasi	52
Tabel 4.11 Jawaban Responden Indikator Kualitas Kerja	54
Tabel 4.12 Jawaban Responden Indikator Kuantitas Kerja	55
Tabel 4.13 Jawaban Responden Indikator Semangat Kerja.....	55
Tabel 4.14 Jawaban Responden Dimensi Efektifitas	56
Tabel 4.15 Rekapitan jawaban Responden.....	57
Tabel 4.16 Regresi Linier Sederhana	59
Tabel 4.17 Koefesien Korelasi dan Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Mahakarya Advertising.....	43
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Semen Baturaja	65
Gambar 3.3 Struktur Organisasi PT Semen Indonesia	69
Gambar 3.4 Struktur Organisasi PT Wijaya Beron	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabulasi Variabel Dependen dan Independen
- Lampiran 2 Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 3 Koefesien Determinasi
- Lampiran 4 Tabel Uji T
- Lampiran 5 Kuisisioner





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menjalankan kehidupan perusahaan apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kehidupan perusahaan akan berjalan dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan perusahaan berjalan dengan baik seandainya sumber daya manusianya bekerja tidak produktif.

Faktor sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu aspek yang penting dalam pemeliharaan sumber daya manusia adalah masalah pemberian kompensasi. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja menyumbangkan tenaga bagi perusahaan untuk mendapatkan imbalan. Kegagalan perusahaan dalam menangani masalah kompensasi akan menimbulkan kesulitan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kegagalan

tersebut seringkali berwujud ketidak puasan, pemogokan, penuntutan upah yang lebih tinggi dan karyawan mengundurkan diri.

Kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kekayaan terpenting karena sumber daya manusia memiliki potensi, bakat, kemampuan dan kreativitas dalam diri mereka yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dalam bekerja adalah pemberian kompensasi. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu kebijaksanaan perusahaan dengan maksud untuk memberikan balas jasa bagi karyawan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai target prestasi yang diinginkan. Kompensasi yang adil dan layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Masalah produktivitas karyawan merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap perusahaan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Produktivitas seseorang dalam suatu lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang bersifat materi maupun non materi. Penyebab yang

bersifat materi misalnya, berhubungan dengan penetapan upah, perlakuan yang layak dari perusahaan serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi dalam 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 1.1
Daftar Jumlah Karyawan Pada PT. Mahakarya Advertising
Jaya Abadi Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Perkembangan (%)
1	2017	15	-
2	2018	19	26,66
3	2019	22	15,78
4	2020	26	18,18
5	2021	30	15,38
	Jumlah		76%

Sumber. PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi dalam 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi. Tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 15 orang, tahun 2018 sebanyak 19 orang tahun 2019 sebanyak 22 orang, tahun 2020 sebanyak 26 orang tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Dengan rata rata perkembangan sebesar 76%

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi antara lain : uang makan, uang lembur. Ketentuan pemberian kompensasi dilakukan dengan cara sebagai berikut. Adapun jumlah

pengeluaran kompensasi setiap tahun pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi dari tahun 2017 - 2021 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel. 1.2
Daftar Jumlah Kompensasi yang diberikan pada karyawan pada
PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi
Tahun 2017-2021

TAHUN	TOTAL (Rp/bln/org)		PRESENTASE PERKEMBANGAN
	Total Bonus	Total Kompensasi	
2017	756.000	1.080.000	-
2018	840.000	1.500.000	27,45
2019	1.008.000	1.944.000	26,15
2020	1.092.000	2.184.000	10,97
2021	1.260.000	2.700.000	20,88
Rata-rata			17,09

Sumber : PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi dalam 5 (lima) tahun terakhir meningkat. Rata-rata perkembangan kompensasi yang diberikan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi sebesar 17,09 %. Kompensasi yang diberikan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi *piecework plan* atau karyawan dibayarkan dalam jumlah tertentu untuk tiap unit yang berhasil diselesaikan.

Produktivitas adalah salah satu yang berpengaruh untuk gaji kompensasi pada setiap karyawan. Produktivitas dapat dilihat pada kinerja setiap karyawan, karena semakin tinggi kompensasi semakin meningkat pula produktivitas karyawan. Adapun jumlah produksi baliho pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi adalah dalam pembuatan papan iklan, baliho, spanduk, benner dan lain lain dalam 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 1.3
Volume produksi Papan Iklan/Baliho PT. Mahakarya Advertising
Jaya Abadipada tahun 2017-2021

Tahun	Target produksi (unit)	Realisasi produksi (unit)	Realisasi pencapaian target (%)
2017	155	150	96,77
2018	165	155	93,93
2019	166	158	95,18
2020	175	166	94,85
2021	185	182	98,37
Rata-rata			95,82

Sumber PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi 2022

Dari tabel diatas dapat terlihat selama kurun waktu 2017-2021 perkembangan jumlah jumlah realisasi produksi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi meningkat. Rata-rata realisasi pencapaian target iklan/baliho pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadijambi dalam lima tahun terakhir sebesar 95,82 %. Produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Rata-rata perkembangan produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi sebanyak 4 orang karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi terus berupaya meningkatkan hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kompensasi dan produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul

“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi “.

1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi berfluktuasi cenderung meningkat selama 5 tahun terakhir
2. Kompensasi yang diberikan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi masih hanya dalam bentuk bonus dan kompensasi insentif lembur
3. Realisasi pencapaian target produksi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi masih belum tercapai.

1.3 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana kompensasi dan produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi dan produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

1.5 Manfaat Penelitian

Dari tinjauan penelitian terdahulu, maka manfaat penelitian dapat diuraikan dalam dua manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan peneliti sehubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

2) Manfaat Praktis

a. peneliti selanjutnya

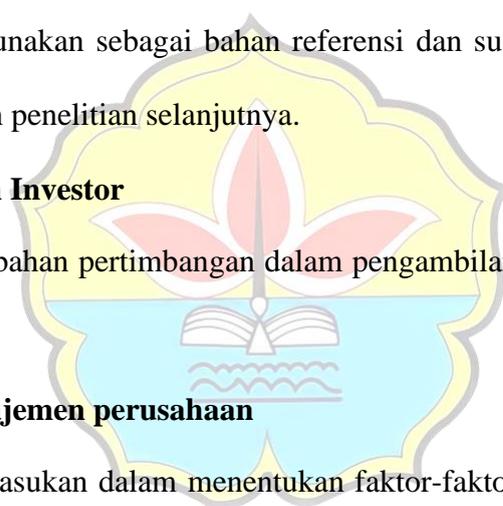
Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi calon Investor

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas suatu investasi

c. Bagi manajemen perusahaan

Bahan masukan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi harga saham khususnya mengenai laba bersih, pengembalian atas aktiva, dan pengembalian atas modal sendiri.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Devinisi Ekonomi

Ekonomi merupakan ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang banyak, bervariasi, dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi, dan/atau distribusi. Pengertian ekonomi menurut Iskandar Putong (14: 2017) adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dalam rumah tangga.

Menurut Samuelson (44: 2016) ilmu ekonomi adalah kajian bagai menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi komoditi-komoditi yang berharga dan mendistribusikannya kepada masyarakat luas. Menurut Sigit Winarno, dan Sujana Ismaya (2017:177), dalam kamus besar Ekonomi, economics diartikan sebagai ilmu ekonomi merupakan yang mempelajari asas- asas produksi, distribusi dan pemakaian barang-barang serta kekayaan, , perindustrian, dan perdagangan; ilmu yang mempelajari usaha-usaha manusia untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Karim, (13:2017) Ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia baik secara individu maupun kelompok masyarakat (dapat berbentuk badan hukum maupun tidak serta dapat pula berbentuk

penguasaan atau pemerintah) dalam memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhan material maupun spiritual (jasmani dan rohani) dimana kebutuhan tersebut cenderung mengarah menjadi tidak terbatas, sedangkan sumber pemenuhan kebutuhan tersebut sangat terbatas.

2.2 Konsep MSDM

Hasibuan (2009:10) mengungkapkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni(2006:8) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya dorong yang bersumber dari manusia. Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Triton (2009:19) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan organisasi baik individual maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran suatu organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai asset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner. Menurut Siagian (2012:1) salah satu definisi klasik tentang perencanaan

mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi focus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan diatas menekankan kepada kegiatan/ativitas sumber daya manusia pada suatu organisasi atau kantor/perusahaan yang diawali dengan penarikan sampai berakhirnyapenggunaan sumber daya manusia tersebut dalam upaya pencapaian tujuan organisasi maupun individu.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu Suwatno (2011:1) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Berdasarkan keterangan beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya

2.3 Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013:4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan.

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2011:157) Hasibuan (2009:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif, serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

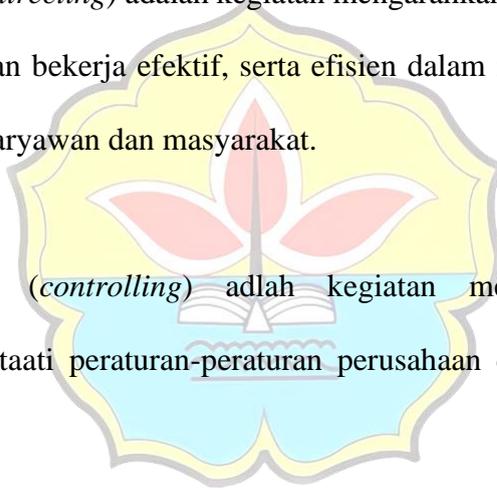
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.



7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

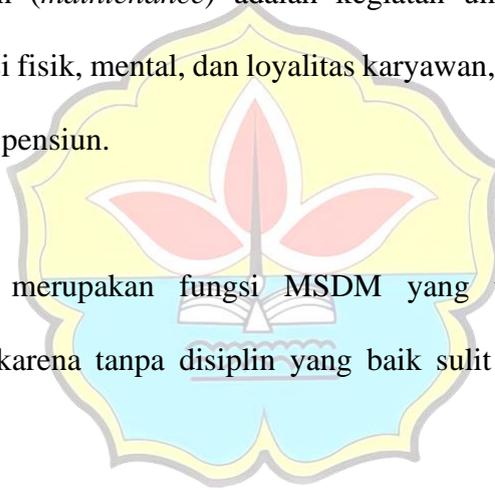
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separatiao*n) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.



2.5 Konsep Kompensasi

2.5.1 Kompensasi

Suwatno (2008:143) menyebutkan kompensasi adalah sarana motivasi yang dapat diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam hati mereka tumbuh semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi.

Menurut Al Fajar (2013:152) kompensasi merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan langsung dengan prestasi kerja (seperti bonus, komisi, *profit sharing* dan *piece rate plans*).

Menurut bangun (2012:308) kompensasi adalah pekerjaan yang diselesaikan melebihi batas standar akan diberikan penghargaan sesuai tarif per unit atau waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan kopensasi adalah pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.6 Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif menurut suwatno (2011:236) yaitu :

1. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha

suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan kompensasi harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi lebih besar dari karyawan lainnya.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan kompensasi yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih besar atau lebih baik.

3. Laba Perusahaan

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya bukan hanya karena akan menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan kompensasi kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Sedangkan Reksodiprodjo (2006:101) menyebutkan indikator untuk menentukan besaran gaji yaitu :

1. Kecakapan

Kecakapan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab berkaitan dengan kesungguhan untuk mengerjakan tugas yang diberikan serta bersedia menanggung resiko bila terjadi kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

3. Usaha

Usaha berkaitan dengan keinginan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil terbaik. Dengan kata lain usaha merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kondisi kerja

Kondisi kerja erat kaitannya dengan tingkat budaya dari pekerjaan tersebut dan jaminan biaya pengobatan bila terjadi kecelakaan kerja.

Menurut Simamora (2006:520) sistem kompensasi menawarkan keunggulan-keunggulan sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas.
2. Sistem ini memerlukan supervisi yang lebih sedikit demi mempertahankan tingkat keluaran tertentu.
3. Sistem kompensasi mendorong karyawan untuk mengurangi waktu yang hilang dan penggunaan waktu serta peralatan yang lebih efektif.
4. Sistem ini menghasilkan penentuan biaya tenaga kerja yang lebih akurat.

Terdapat enam pendekatan pembayaran berdasarkan kinerja yang dominan diterapkan pada program pembayaran insentif yaitu :

1. *Lump-sum* Bonus

Untuk memperbaiki situasi ini, banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan berdasarkan mutu dengan bonus kinerja setengah tahunan atau triwulanan. Bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. kompensasi langsung

Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus langsung ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan, yang meliputi :

1. Masa kerja

Untuk mengakui lamanya masa kerja, sebagian perusahaan memberikan pin atau perhiasan lain. Penghargaan atas lamanya masa kerja digunakan pada layanan kesehatan sebagai strategi untuk mempertahankan para profesional di bidang-bidang yang mempunyai tuntunan sangat penting.

2. Prestasi

Bonus untuk prestasi biasanya mengarah pada bidang-bidang kinerja yang punya nilai strategis tertentu, seperti keamanan, layanan pelanggan, produktivitas, kualitas serta kehadiran.

3. Inovasi

Untk mendorong gagasan-gagasan inovatif, banyak perusahaan yang mempunyai sistem saran yang melibatkan suatu bentuk insentif langsung.

3. Kompensasi individu

Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaan didasarkan pada output individu. Macam-macam insentif individu yaitu :

1. *Piecework plan.*

Dalam program ini, karyawan dibayar dalam jumlah tertentu untuk tiap unit yang dihasilkan.

2. *Standard hour plan.*

Pendekatan ini didasarkan pada penetapan waktu standar untuk tiap unit produksi. Tugas dipisah-pisah sesuai dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, yang dapat ditentukan dengan catatan sebelumnya, studi gerakan dan waktu atau keduanya. Waktu normal untuk melaksanakan tiap tugas menjadi standar kerja.

3. Program kompensasi eksekutif (*Executive Incentive Plan*)

kompensasi individu juga bisa digunakan untuk memberi penghargaan kepada manajer tingkat puncak. Program kompensasi eksekutif menggunakan sebuah rumus untuk menghubungkan dengan dengan pencapaian sasaran korporat atau unit bisnis strategis dengan berbagai sasaran yang diberi bobot.

4. Kompensasi tim

Secara strategis, kompensasi tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang) yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan (*Profit Sharing*)

Ada tiga kategori yaitu :

1. Program distribusi sekarang (*Current Distributin plans*) yang menyediakan persentase keuntungan untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.
2. Program pembagian keuntungan yang ditangguhkan (*Deferred Plans*) yaitu pendapatan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian dan kematian atau cacat tetap.
3. Program gabungan (*Combined Plans*) yaitu program yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi hasil (*Gain Sharing*)

Program ini dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan karyawan yang kurang produktif dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus atau bekerja lebih baik.

Menurut Kaswan (2012:165) rencana kompensasi individu cenderung lebih efektif dibawah kondisi sebagai berikut :

1. Tugasnya disenangi
2. Tugas itu tidak membosankan
3. Penyelia menguatkan dan mendukung sistem itu
4. Rencana itu diterima oleh karyawan dan manager dan barangkali melibatkan mereka didalam mendesain rencana
5. Insentif secara financial memadai untuk membuat output meningkat
6. Kualitas pekerjaan tidak terlalu penting
7. Kebanyakan keterlambatan ada dibawah kendali karyawan
8. Jika kontribusi individu didapat secara akurat diidentifikasi
9. Ketika pekerjaan menghendaki otonomi
10. Ketika kerja sama tidak terlalu penting untuk kesuksesan kinerja atau ketika kompensasi dipacu

Sementara itu menurut Suwatno (2011:235) menyebutkan macam-macam kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:

1. kompensasi material

Yaitu daya penanggung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa insentif yang diberikan karyawan meliputi :

1. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

2. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

3. Profit sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih

4. Kompensasi yang ditangguhkan (*Defferd Compansation*)

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karna memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2. kompensasi non material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berupa bentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam kompensasi non material meliputi :

1. Pemberian gelar secara resmi

2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan
5. Pemberian promosi
6. Pemberian hak untuk memakai suatu atribut jabatan
7. Pemberian perlengkapan khusus
8. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
9. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal

kompensasi sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Berdasarkan pernyataan Sarwoto menyangkut definisi, maka ditarik sebuah indikator dari kompensasi yaitu :

1. Bonus, merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
3. Kompensasi yang ditangguhkan, merupakan balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual.

4. Jaminan sosial, merupakan balas jasa yang berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

2.7 Konsep Produktivitas

Produktivitas menurut Budiono (2003:263) adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Sedangkan menurut Siagian (2002:13) produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal. Selain itu kata produktiv juga diartikan sebagai kemampuan pada seseorang untuk menghasilkan sesuatu hasil kerja yang lebih baik pada ukuran biasa yang telah umum. (Zahari & Ubaidillah, 2014:42)Selanjutnya Zahari dan Ubaidillah (2014:42) mengungkapkan bahwa untuk mempertahankan dan mencapai produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas akan adanya peran serta pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan output dan input. Secara khusus produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang meliputi peningkatan efisiensi dan kecepatan menghasilkan suatu produk yang merupakan hasil gabungan efektifitas.

2.8 Faktor-faktor Produktivitas

Produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain ; pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintah. (Sunyoto,2013:42).

Sementara itu Yuniarsih (2011:159) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

1. Faktor internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
2. Struktur dan desain pekerjaan
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung pencapaian target
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan dan atau rekan kerja
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
8. Lingkungan kerja yang ergonomis
9. Kesesuaian antar tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai
10. Komunikasi inter dan anatar individu dalam membangun kerjasama

2. Faktor eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politik
2. Kemitraan yang dikembangkan
3. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan
5. Tingkat persaingan

Adapun indikator mengukur tingkat produktivitas kerja antara lain (Sutrisno,2011:104) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan kita hadapi.

5. Mutu

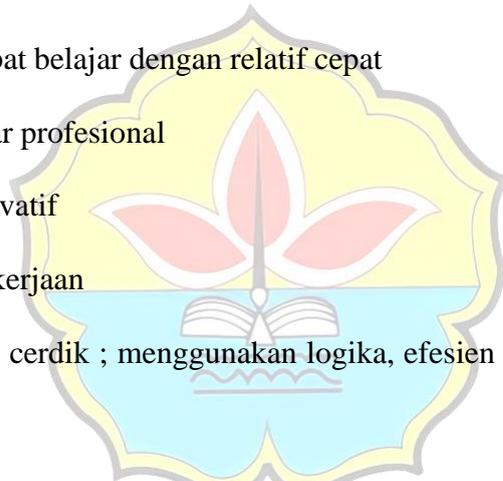
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Ciri-ciri pegawai yang produktif (Umar,2013:26) yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas ; menggunakan logika, efisien dan tidak mudah menyerah
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasannya



2.9 Pengukuran Produktivitas

Menurut Haryadi (2001:130-136) secara teknis produktivitas merupakan suatu perbandingan antara *output* dengan *input*. Formula produktivitas dapat dinyatakan sebagai :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{O}{I} \text{ atau} \\ &= \frac{\text{Efektivitas Menghasilkan Output}}{\text{Efisiensi penggunaan Input}} \end{aligned}$$

Ukuran produktivitas tidak sama dengan efisiensi. Efisiensi merupakan ukuran dalam membandingkan penggunaan *input* yang direncanakan dengan realisasi penggunaan masukan. Jika masukan yang sebenarnya digunakan makin besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Namun, semakin kecil yang dapat dihemat, semakin rendah tingkat efisiensi.

Pengukuran produktivitas melalui pendekatan rasio output per input adalah pengukuran yang paling sederhana dan mampu menghasilkan tiga ukuran produktivitas sebagai berikut.

1. Produktivitas Parsial

Sering juga disebut produktivitas faktor tunggal (single factor productivity), yaitu menunjukkan produktivitas faktor tertentu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Rumus produktivitas parsial sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas bahan baku} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Input Bahan Baku}}$$

2. Produktivitas Multifaktor

Menunjukkan produktivitas output bersih terhadap banyaknya input modal dan tenaga yang digunakan. Output bersih adalah output total dikurangi output dalam proses produksi. Jenis input yang digunakan dalam pengukuran ini hanya faktor tenaga kerja dan modal saja. Rumus produktivitas multifaktor sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Multifaktor} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Beberapa Masukan}}$$

3. Produktivitas total

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari semua faktor yang digunakan untuk menghasilkan output. Faktor tersebut adalah bahan baku, tenaga kerja, energi, modal, lain-lainnya. Rumus produktivitas total sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Total Keluaran}}{\text{Total masukan}}$$
$$= \frac{\text{penjualan +persedian}}{\text{tenaga kerja +bahan baku +energi +modal}}$$

Produktivitas total juga dapat diukur menggunakan rumus lainnya sebagai berikut

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{total keluaran}}{\text{total masukan}}$$
$$= \frac{\text{penjualan persediaan}}{\text{tenaga kerja +bahan baku +penyusutan +investasi}}$$

Pengukuran berdasarkan pendekatan rasio output per input dapat menggunakan satuan fisik dari output dan input (ukuran berat, panjang, isi dan lain-lainnya) atau satuan moneter dari output dan input (dolar, rupiah, pound sterling dan lainnya).

Manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain (Yuniarsih,2011:164) :

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.

2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa yang mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi ini meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

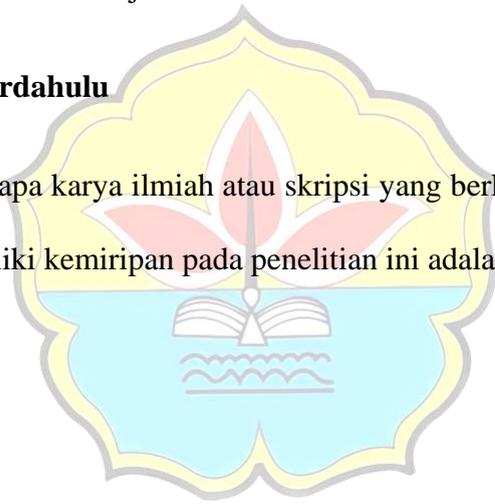
2.10 Hubungan antar Variabel

Produktifitas berkaitan dengan produktivitas hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004:384) menyatakan bahwa kompensasi sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada produktivitas.

Menurut Hasibuan (2009:56) kompensasi memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang memadai dan adil dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.11 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa karya ilmiah atau skripsi yang berkaitan dengan masalah yang sama dan memiliki kemiripan pada penelitian ini adalah:



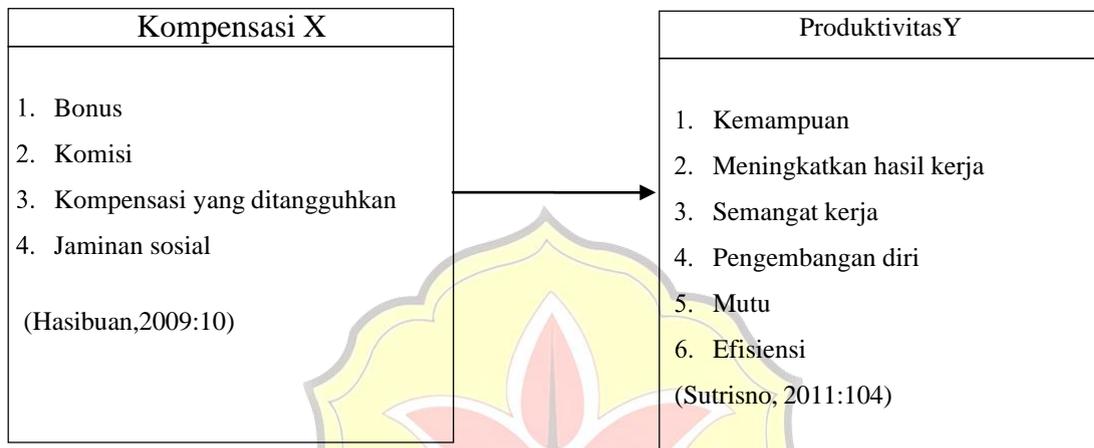
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Kesimpulan
John Foster Marpaung (2014) Jurnal Mantik Penusa Volume 15, 117-121	Pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Inited Dico Citas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja terlihat terus menerus mengalami kenaikan, hal ini dikarenakan kenaikan pemberian insentif yang terus meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pemberian insentif yang diberikan ternyata dapat memacu produktivitas tenaga kerja lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan laba yang lebih besar.
Rasyid Rachman, jurnal economix volume 1 nomor 2, 104-114, desember (2013)	Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor di kota sungguminasa gowa.	Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .
Yumhi, Dkk, jurnal E-journal, vol 3 no 3, (2014)	Pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada pabrik kopi cap gajah di rangkasibitung.	Dari hasil penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dan produktivitas, digunakan koefisien kolerasi pearson yaitu melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung=12,72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024..

2.12 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat Produktivitas pegawai suatu organisasi diantaranya adalah menilai tujuan dan kemampuan Pegawai/Karyawan tersebut dalam melihat Kompensasi yang di raih atau di dapatkan

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka disusunlah suatu bagan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
kerangka pemikiran

2.13 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan perumusan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian berikut :

1. Diduga Kompensasi dan produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi tinggi.
2. Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi.

2.14 Metode Penelitian.

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Hidayat (2006:72) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

2.15 Jenis data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan Syekh (2011:5) dalam penggunaannya data dapat diklaifikasikan menjadi :

1. Data primer, dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi tentang kompensasi dan produktivitas .
2. Data sekunder, dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan sebagai data pendukung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara dengan karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi.

2.16 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi melalui wawancara dengan menyebarkan kuisioner. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis. Respon karyawan mengenai kompensasi dan produktivitas digunakan skala likert yang menggunakan 5 pilihan yaitu :

Sangat Rendah / STS	Skor 1
Rendah / TS	Skor 2
Sedang / C	Skor 3
Tinggi / S	Skor 4
Sangat Tinggi / SS	Skor 5

2.17 Metode pengumpulan data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto , 2009:34):

1. Penelitian pustaka

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian lapangan

Bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan langsung berkunjung ke objek penelitian dengan cara :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan caramengadakan komunikasi langsung kepada pihak intern perusahaan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
2. Kuisisioner atau angket, yaitu dengan cara penulis mengumpulkan data melalui daftar pernyataan kepada responden yang berkaitan dengan dengan insnetif dan produktivitas, lalu disebarakan kepada para karyawan PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi, disertai dengan alternatif-alternatif jawaban.
3. Observasi, teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara lansung terhadap data-data yang ada di perusahaan.

2.18 Populasi dan sampel

Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan ditarik. (Sarwono,2012:18). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi tahun 2021 sebanyak 30 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.19 Metode analisis

1 . Rentang Skala

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif dan. Menurut Umar (2013:23)Untuk menganalisis

permasalahan diatas digunakan rentang skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 30$$

$$= 30$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 30$$

$$= 150$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = nilai skor tertinggi

Perhitungan :

$$\text{RS} = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

Sehingga interval kelasnya adalah :

30	-	53	= Sangat Rendah
54	-	77	= Rendah
78	-	101	= Sedang
102	-	125	= Tinggi
126	-	150	= Sangat Tinggi

2. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi digunakan rumus regresi linearsederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 2.0. Menurut Arikunto (2004:7), rumus sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

x = Kompensasi

y = Produktivitas

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error



Sarwono (2012:139) menyebutkan sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *method of succesive interval* (MSI). Menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data ordinal yang digunakan sebelum dianalisis data menggunakan SPSS 20 harus diubah ke interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI)

3 Koefisien kolerasi & Determinasi

Menurut Kurniawan (2009:26) kolerasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan.

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien kolerasi $R^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis kolerasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis kolerasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperlihatkan jumlah variabel independen).

Rumus yang dipakai adalah :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD	=	Koefisien determinasi
R	=	Koefisien korelasi

2.20 Uji hipotesis

1. Uji Statistik t

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X)

terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y)

H_1 : ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X) terhadap

variabel terikat produktivitas kerja (Y)

2. Menghitung t tabel (Supardi, 2013:233) menentukan harga T_{tabel} yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikansi (α tertentu) dan $dk = n - k - 1$. Dalam hal ini $n =$ banyaknya pasang data (sampel unit analisis) dan $k =$ banyaknya variabel bebas.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Mahakarya Advertising Jaya Abadi .

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Mahakarya Advertising Jaya Abadi .

2.21 Operational Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub indikator	Skala
X Kompensasi	Kompensasi adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Hasibuan (2009:195)	1. Bonus	1. Setiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk mendapatkan bonus 2. Menjamin target yang ditetapkan 3. Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi 4. Mempunyai sistem perhitungan bonus	Ordinal
		2. Komisi	5. Dalam pembagian komisi jelas dan sederhana 6. Komisi yang diterima harus adil 7. Dapat menghitung jumlah komisi yang diterima 8. Waktu pembayaran komisi yang ditetapkan cukup jelas	
		3. Kompensasi yang ditanggungkan	9. Penerimaan dana pensiun harus jelas 10. Mempunyai sistem tunjangan untuk dana pensiun yang terbuka	
		4. Jaminan sosial	11. Adanya jaminan kesehatan dalam bekerja 12. Tunjangan jabatan harus sesuai dengan kontribusi	
Y Produktivitas	Hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) (Sedarmayati 2009:51)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja	1. Kontribusi keterampilan 2. Kecakapan dan kompensasi 3. Profesionalisme 4. Fokus meningkatkan hasil 5. Memiliki perencanaan kerja 6. Etos kerja tinggi 7. Tekad kuat 8. Bersedia bekerja lembur	Ordinal

		4. Pengembangan diri	9. Meningkatkan kemampuan 10. Kesempatan menambah ilmu	
		5. Mutu	11. Memiliki mutu standar 12. Bekerja dengan mutu terbaik	
		6. Efisiensi	13. Anggaran kerja 14. Penghematan anggaran	



BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1. Sejarah PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi berdiri pada tanggal 28 Oktober 2016. Kami hadir untuk menjawab kebutuhan pasar akan kebutuhan media promosi, khususnya media luar ruangan (outdoor advertising). Promosi mempunyai peranan penting untuk mengenalkan Brand/Product kepada masyarakat. Bukan hanya untuk pengenalan Brand/Product saja, promosi ruang terbuka pun harus mengandung nilai-nilai edukasi kepada publik. Dan Kami hadir dengan karya terbaik inovasi anak bangsa untuk dipersembahkan kepada publik. Terletak di Jl. HOS. Cokroaminoto, Simpang Kawat. Arah pandang dari arah Tugu Juang Sipin menuju Samsat.

3.2. Visi dan Misi PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

a. Visi

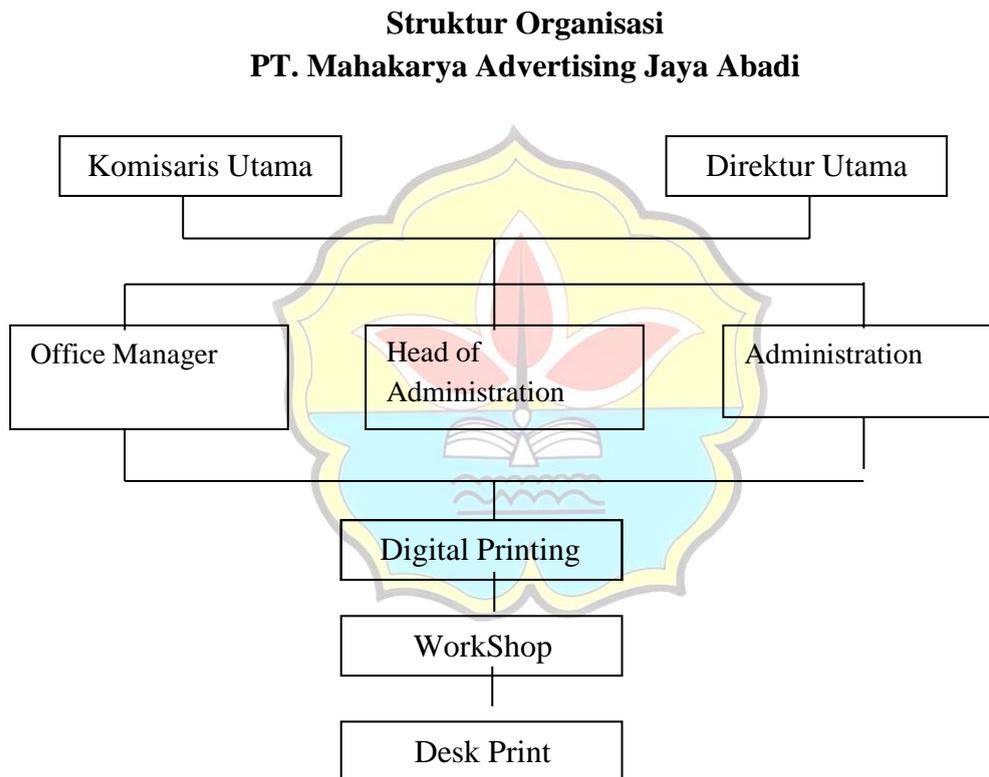
Visi suatu organisasi akan memberikan kontribusi suatu organisasi dan pencapaian tujuan. Penetapan visi itu sendiri merupakan bagian dari perencanaan strategi. Visi tidak hanya penting pada saat organisasi mulai berdiri tetapi juga pada tahap perkembangan, yang mana sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Visi adalah menciptakan tenaga kerja dan wirausaha yang produktif, profesional, berkompetensi dan mandiri untuk memenangkan persaingan global guna mewujudkan jambi tertib, unggul, nyaman, tangguh, adil dan sejahtera

b. Misi

Misi merupakan pernyataan umum yang merumuskan tujuan inti organisasi yang perlu ditindaklanjuti sebagai upaya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan yang ditetapkan di dalam visi, untuk dapat merealisasikan visi tersebut dengan menawarkan berbagai media iklan sesuai dengan kebutuhan .

3.3. Struktur Organisasi PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi



Gambar 3.1

Sumber : PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	10	33,33
Laki-laki	20	66,66
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 66,66 % sedangkan yang perempuan sebanyak 33,33 %. Dikarenakan instruktur PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi yang laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan yang perempuan

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-24	8	25,8
2	25-29	5	16,1
3	30-34	7	22,5
4	≥ 35	10	35,4
—	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia ≥ 31 tahun sebanyak 35,4%, usia 20–24 sebanyak 25,8%, usia 25 – 29 sebanyak 16,1%, serta usia 30-34 tahun sebanyak 22,5%. Dikarenakan umur ≥ 35 tahun tersebut belum mencapai masa pensiun kerjanya.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	6,45
2	SMA	6	19,34
3	D3	6	19,35
4	S1	16	54,83
—	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Sarjana sebanyak 54,838 %, SLTA dan Diploma sebanyak 19,354 %, serta SLTP sebanyak 6,451%. Karena Sarjana memiliki peluang lebih untuk diterima bekerja pada sebuah kantor dibandingkan SLTP, SLTA, dan diploma.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 1	1	3,2
2	2 – 3	5	16,1
3	4 – 5	11	35,4
4	> 6	13	45,1
—	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak selama >6 tahun yaitu 45,161 %, 4 – 5 tahun yaitu 35,483 %, 2 – 3 tahun yaitu 16,129 % serta ≤ 1 tahun yaitu 3,225 %. Dikarenakan responden yang sudah lama bekerja memiliki pengalaman lebih dibandingkan yang baru hanya 1 – 6 tahun terakhir.

**4.2. Tingkat Kompensasi dan Produktivitas PT. Mahakarya Advertising
Jaya Abadi**

**4.2.1. Hasil Deskriptif Pemberian Kompensasi PT. Mahakarya Advertising
Jaya Abadi**

Pemberian Kompensasi pada PT. Maharkarya Advertising Jaya Abadi

Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Bonus

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompensasi**

Item	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif				10	20	144	Tinggi
2.	Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif			11	12	8	121	Tinggi
	Total						265	
	Rata-rata						132,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 144, artinya kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 121, artinya rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberi kompensasi dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 132,5 artinya pertimbangan dimensi kerja sama dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai pada PT . Advertising Jaya Abadi

b. Komisi

Hasil jawaban responden terhadap dimensi identitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Indikator Komisi

Item	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3.	Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif		3	15	12	1	104	Cukup
4.	Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif	-			9	22	146	Sangat tinggi
	Total						250	
	Rata-rata						125	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 104, artinya pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif dinilai Sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawabamm sebesar 146, artinya keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan kompensasi dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 125 artinya pertimbangan dimensi identitas dalam pemberian insentif dinilai tinggi oleh pegawai pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

c. Jaminan Sosial

Hasil jawaban responden terhadap dimensi kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompetensi

Item	Pertanyaan	S	T	S	C	S	S	S	Skor	Keterangan
		1	2	3						
5.	Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif					14		17	141	Sangat Tinggi
6.	Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif		6		19	6			93	Cukup
	Total								234	
	Rata-rata								117	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141, artinya kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan kompensasi dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 93, artinya dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 117 artinya pertimbangan dimensi kompetensi dalam pemberian insentif dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada PT . Mahakarya Advertising Jaya Abadi

d. Kompensasi yang ditanggihkan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi sistem keterlibatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Indikator Keterlibatan

Item	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7.	Kemampuan memmberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif		2	19	10		101	Cukup
8.	Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja			2	17	12	134	Sangat Tinggi
	Total						235	
	Rata-rata						117,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 101, artinya kemampuan memberikan ide guna perbaikan di tempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian kompensasi dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 134, artinya Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 117,5 artinya pertimbangan dimensi sistem keterlibatan dalam pemberian insentif dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada PT . Mahakarya Advertising Jaya Abadi

e. Jaminan Sosial

Hasil jawaban responden terhadap dimensi berbagai bentuk tunjangan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Indikator Jaminan Sosial

Item	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9.	Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja			18	13		106	Tinggi
10.	Besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan			20	11		104	Cukup
	Total						210	
	Rata-rata						105	Cukup

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 106, artinya jenis-jenis tunjangan yang diberikann disesuaikan dengan prestasi kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 104,

artinya besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 105 artinya pertimbangan dimensi berbagai bentuk tunjangan dalam pemberian insentif dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada PT . Mahakarya Advertising JayaAbadi

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap pemberian Kompensasi pada PT Mahakarya Advertising Jaya Abadi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Pemberian Kompensasi

No	PERNYATAAN	SKOR	KETERANGAN
1.	Kemampuan membina kerjasama dengan pimpinan di tempat kerja jadi pertimbangan dalam pemberian insentif	144	Sangat Tinggi
2.	Rasa kepemilikan terhadap perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif	121	Tinggi
3.	Pengetahuan tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dijadikan dasar pemberian insentif	104	Cukup
4.	Keterlibatan terhadap berbagai aktivitas yang diadakan di tempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan insentif	146	Sangat Tinggi
5.	Kompetensi yang dimiliki dijadikan dasar menentukan insentif	141	Sangat Tinggi
6.	Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif	93	Cukup
7.	Kemampuan memberikan ide guna perbaikan ditempat kerja dijadikan salah satu dasar pemberian insentif	101	Cukup
8.	Kesempatan yang diberikan pimpinan guna mendapatkan insentif di tempat kerja	134	Sangat Tinggi
9.	Jenis-jenis tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan prestasi kerja	106	Tinggi
10.	Besaran nominal tambahan yang diberikan Perusahaan	104	Cukup
	Total	1.194	
	Rata-rata	119,4	Tinggi

Sumber : data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 119,4 artinya pemberian insentif selama ini dinilai tinggi oleh pegawai PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Skor jawaban tertinggi sebesar 146 berkaitan dengan indikator keterlibatan terhadap berbagai aktifitas yang diadakan ditempat kerja dijadikan dasar pertimbangan memberikan kompensasi sangat menentukan besaran jenis insentif tunjangan yang diberikan. Dengan kata lain besaran nominal tambahan yang diberikan perusahaan dijadikan pertimbangan penting dalam memberikan tunjangan kepada pegawai PT.Mahakarya Advertising Jaya Abadi

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 93 berkaitan dengan dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi mendapatkan insentif. Kenyataan ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi masih kurang dilakukan. Dengan demikian keterikatan antara pegawai dengan perusahaan dinilai kurang.

4.2.2. Hasil Deskriptif Produktivitas Pegawai Pada PT. Mahakarya

Advertising Jaya Abadi

Kinerja pegawai pada PT. Mahakarya Advertising JayaAbadi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kemampuan

Hasil jawaban responden terhadap dimensi *Kemampuan* dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	S R	R	S	T	S T	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Keterampilan hasil kerja				17	14	138	Sangat Tinggi
2.	Keterampilan dalam kerja			5	16	10	129	Tinggi
3.	Kesesuaian kerja			19	12		105	Sedang
	Total						372	
	Rata-rata						124	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138, artinya keterampilan hasil kerja dinilai sangat tinggi oleh pimpinan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 129, artinya keterampilan dalam kerja dinilai tinggi oleh pimpinan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban 105, artinya kesesuaian kerja dinilai sangat tinggi oleh pimpinan. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 124 artinya realisasi dimensi kualitas kerja pada kinerja pegawai dinilai sangat tinggi oleh pimpinan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi.

2. Meningkatkan Hasil Kerja

Hasil jawaban responden terhadap dimensi *Meningkatkan hasil kerja* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Item	Pertanyaan	S R	R	S	T	S T	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4.	Ketepatan waktu			7	15	9	126	Tinggi
5.	Kerja sama tim			9	15	7	122	Tinggi
	Total						248	
	Rata-rata						124	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 126, artinya ketepatan waktu dinilai sangat tinggi oleh pimpinan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 122, artinya kerja sama tim dinilai tinggi oleh pimpinan. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 124, artinya realisasi dimensi *Hasil Kinerja* pada kinerja pegawai dinilai sangat tinggi oleh pimpinan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

3. Semangat Kerja

Hasil jawaban responden terhadap dimensi Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12.

Jawaban Responden Terhadap Indikator Semangat Krja

Item	Pertanyaan	S R	R	S	T	S T	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
6.	Keahlian dalam menjalankan tugas				14	17	141	Sangat Tinggi
7.	Memenuhi harapan			8	18	5	121	Tinggi
	Total							
	Rata-rata						262	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141, artinya keahlian dalam menjalankan tugas dinilai sangat tinggi oleh pimpinan. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 121, artinya memenuhi harapan dinilai sangat tinggi oleh pimpinan.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 131 artinya realisasi dimensi *Semangat Kerja* pada kinerja pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

4. Pengembangan diri

Hasil jawaban responden terhadap dimensi Pengembangan diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
8.	Kepedulian terhadap tugas			3	19	9	130	Tinggi
	Total						130	
	Rata-rata						130	Tinggi

Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektifitas

Sumber : Data Primer (diolah),

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 130, artinya Kepedulian terhadap tugas dinilai tinggi oleh pimpinan. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 130 artinya realisasi dimensi *Pengembangan diri* pada Kinerja pegawai dinilai tinggi oleh pimpinan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

e. Mutu

Hasil jawaban responden terhadap dimensi Mutu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	Ketepatan jam kerja			1	17	13	136	Sangat Tinggi
	Total						136	
	Rata-rata						136	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 136, artinya Mutu dinilai tinggi oleh pimpinan. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 136 artinya realisasi dimensi *Mutu* pada Kinerja pegawai dinilai tinggi oleh pimpinan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

Tabel 4.15
Jawaban Responden

No	PERNYATAAN	SKOR	KETERANGAN
1.	Keterampilan yang dihasilkan dalam kerja	138	Sangat Tinggi
2.	Memiliki keterampilan dalam bekerja	129	Tinggi
3.	Kesesuaian dalam bekerja	105	Sedang
4.	Ketepatan waktu dalam bekerja	126	Tinggi
5.	Kerja sama antar tim	122	Tinggi
6.	Keahlian dalam menjalankan tugas	141	Sangat Tinggi
7.	Memenuhi harapan	121	Tinggi

8.	Kepedulian terhadap tugas yang diberikan terhadap atasan	130	Tinggi
9.	Ketepatan waktu yang dihasilkan dalam bekerja	136	Sangat Tinggi
10.	Kesesuaian dalam berkerja	121	Tinggi
	Total	1.148	
	Rata-rata	127,5	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 127,5 artinya kinerja selama ini dinilai baik oleh pimpinan pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Dengan kata lain kinerja pegawai PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi sudah meningkat skor jawaban tertinggi sebesar 141 berkaitan dengan indikator keahlian dalam menjalankan tugas. Tekad untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan pegawai perlu mendapat apresiasi yang tinggi oleh pimpinan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 105 berkaitan dengan kesesuaian dalam bekerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih ada perasaan untuk pindah bekerja. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan ada baiknya pimpinan melakukan berbagai terobosan yang membuat pegawai merasa ingin tetap untuk bekerja pada perusahaan.

4.3. Hasil Kuantitatif Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

4.3.1. Regresi Linear Sederhana

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.960	9.177		1.194	.242
	Kompensasi	.497	.392	.229	1.268	.215

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil regresi tersebut berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,960 + 0,497 X$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 10.960 artinya apabila variabel independen yaitu *kompensasi* bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu *Produktivitas* akan bernilai tetap sebesar 10.960.
2. Koefisien regresi variable (X) kompensasi bernilai positif sebesar 0.497 artinya apabila variable X *Produktivita* smengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y kinerja yaitu Harga Saham akan mengalami peningkatan sebesar 0.497.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mendorong kinerja pegawai pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi

4.3.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.819	.28147	2.601

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel model summary^b berikut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi 0,908 artinya hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas pegawai sangat lemah pada PT. Mahakarya Advertising jaya abadi..

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.825 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu *Kompensasi terhadap Produktivitas sebesar* $0.825 \times 100 = 82,5\%$ sedangkan sisanya ($100\% - 82,5\% = 17,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3.3. Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05). Dari uraian tersebut dikatakan taraf signifikan Kompensasi terhadap Produktivitas pada PT Mahakarya Advertising Jaya Abadi $0,00 < 0,05$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $31-1-1 = 29$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05 \text{ df} = 29)$ diperoleh sebesar 1,69913.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan t_{hitung} sebesar (1.268) sedangkan t_{tabel} sebesar 1.69913. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($1.268 < 1.69913$). maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak artinya secara parsial variabel independen Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

:

1. a). Kompensasi pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi Jambi ada 5 indikator, untuk kerja sama 132,5, identitas 125, kompetensi 117, sistem keterlibatan 117,5, berbagai bentuk tunjangan 105, rata-rata seluruh indikator insentif 119,4.
- b). Tingkat Produktivitas pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi ada 5 indikator, untuk kualitas kerja 124, kuantitas kerja 124, ketepatan waktu 131, efektifitas 130, kemandirian 136, rata-rata seluruh indikator kinerja 127,5.
2. Hasil Korelasi dan Determinasi Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,053 bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu Kompensasi terhadap dependen Produktivitas sebesar $0,053 \times 100 = 5,3\%$ yang artinya Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas.

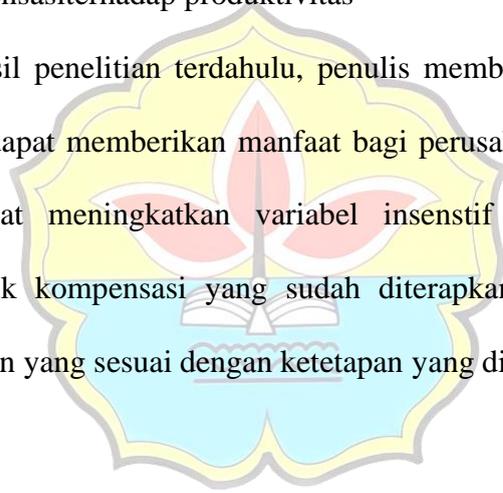
1.2 Saran

Bagi pihak Advertising Jaya Abadi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemberian kompensasi lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi,

Karena apabila pelaksanaan pemberian kompensasi semakin baik maka tingkat Kinerja kerja pegawai pun semakin baik.

2. Pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka instansi hendaknya memberikan kebijakan mengenai kompensasi yang profesional sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun hubungan kedua variabel ini kuat tetapi sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor lain dimana ini menjadi tugas bagi perusahaan untuk lebih menyesuaikan faktor lain tersebut agar bisa berdampak baik dalam pengaruh kompensasi terhadap produktivitas
3. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan variabel insentif dengan memberikan tambahan bentuk kompensasi yang sudah diterapkan, bisa dalam bentuk nominal uang dan yang sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2005, *Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____, 2009, *Manajemen*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, SP, 2009, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Umar, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- John, Foster, M., 2014, *Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan PT. Inited Dico Citas, Journal Mantik Perosa*, Vol 15, No. 1, Medan
- Istijanto , 2009. *Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2009, *Prencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Relika Aditama, Bandung
- Rachman, Rasyid, 2013, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Motor Di Kota SungguminasaGowa*, Journal Economix Vol. 1, No. 2, Makasar
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sarjono, Haryadi, 2001, *Model Pengukuran Produktivitas Berdasrkan Pendekatan Rasio Output per Input*, Journal The Winners vol. 2, no. 2
- Sarwono, 2012, *Metode Riset Skripsi*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugeng Budiono, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bunga Rampai, Semarang
- Sunyoto, Danang, 2013, *Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Gaung Pesada (Press), Jakarta
- Triton, 2009, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Penerbit Oryza, Yogyakarta
- Yumhi, Dkk, 2014, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah*, Journal E-journal, Vol. 3, No. 3, Rangkasibitung
- Yuniarsih, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Zahari, M., & Ubaidillah, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan*

Nusantara VI (Persero), Jurnal EKSIS, ISSN 2087-5304. Vol. 5 No 1,
Universitas Batanghari, Jambi

