

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT ACE HARDWARE INDONESIA CABANG
PETTARANI MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :
NILUH JUMIYANTI
45.13 012 121**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ace
Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar
Nama Mahasiswa : Niluh Jumiyanti
No. Stambuk : 45.13 012 121
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

H. M. Idris, SE.,M.Si.

Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si.

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE. M.Si. SH.MH

Indrayani. Nur S.Pd., SE, M.Si

Tanggal Pengesahan :

ABSTRAK

NILUH JUMIYANTI. 2017. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar, untuk mencapai tujuan tersebut maka dilakukan pengumpulan data melalui observasi, interview dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Nilai $b_1 = 0,267$ yang diartikan bahwa apabila PT Bosowa Berlian Motor di Makassar meningkatkan lingkungan kerja fisik maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kemudian nilai $b_2 = 0,510$ yang diartikan bahwa apabila PT Bosowa Berlian Motor di mkaassar meningkatkan lingkungan kerja non fisik maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi maka diperoleh hasil nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,472 atau 47,2% variasi dari prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi $R = 0,687$ menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, karena memiliki nilai korelasi yang mendekati 1, dimana semakin baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang dilakukan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NILUH JUMIYANTI. 2017. *The Influence of Compensation Against Employee Productivity At PT Ace Hardware Indonesia Branch Pettarani Makassar.*

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee productivity At PT Ace Hardware Indonesia Branch Pettarani Makassar. To implement these objectives data collection is done through observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique used in this research is qualitative analysis and quantitative analysis by using multiple regression analysis.

The results of this study indicate that financial and non-financial compensation significantly influence the increase of employee productivity. It can be seen financial and nonfinancial compensation with prob prob $<0,05$. The results of the analysis of financial and non-financial compensation on employee productivity shows that with the correlation value $r = 0.537$ then it can be said there is a close relationship between financial and non-financial compensation with employee productivity.

Keywords: Financial compensation, non-financial compensation and employee work productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat limpahan Rahmat dan karunianya, sehingga penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Universitas Bosowa dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Berbagai rintangan dan hambatan penulis alami sejak timbulnya ide untuk meneliti hingga lahirnya skripsi ini. Namun berkat doa dan bantuan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M. Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak A. Arifuddin Mane, SE. M.Si., SH. MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Makassar.
4. Bapak H. M. Idris, SE.,M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si sebagai pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen dalam lingkungan Universitas Bosowa yang telah mendidik c memberikan bantuannya kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
6. Pimpinan beserta seluruh staf dan karyawan PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar yang telah bersedia menerima dan memberikan data-data kepada penulis sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.

7. Sembah sujud ananda kepada Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa memanjatkan doa dan melimpahkan kasih sayangnnya kepada penulis sejak kecil hingga sekarang ini.
8. Ucapan terima kasih buat suami tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil selama dalam perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih kepada rekan-rekan Mahasiswa yang telah bersama dalam suka dan duka selama di bangku kuliah hingga selesainya penyusunan dan pengurusan skripsi ini. Semua akan menjadi kenangan indah di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati penulis harapkan adanya kritikan dan saran guna penyempurnaannya. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam peningkatan mutu pendidikan.

Makassar, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Pengertian Kompensasi	11
2.1.4 Jenis-Jenis Kompensasi	14
2.1.5 Kompensasi Finansial dan Non Finansial	16
2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.1.8 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	24
2.2 Kerangka Pikir	26
2.3 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	29

3.5 Metode Analisis	30
3.6 Definisi Operasional	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1 Sejarah Perkembangan PT Ace Hardware Indonesia	33
4.1.2 Visi dan Misi PT. Ace Hardware Indonesia.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
4.1.4 Uraian Tugas	36
4.2. Hasil Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Analisis Kualitatif mengenai Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	45
4.3. Analisis Data	51
4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian	51
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar Tahun 2016 3
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja..... 44
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... 44
Tabel 4.6	Frekuensi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial..... 46
Tabel 4.7	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Non Finansial 48
Tabel 4.8	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan..... 50
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas atas Kompensasi Finansial..... 52
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas atas Kompensasi Non Finansial 53
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Validitas atas Produktivitas Kerja..... 53
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas atas Variabel Penelitian 54
Tabel 4.13	Hasil Olahan Data Regresi Dengan Menggunakan Program SPSS 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap berdisiplin, tekun, kreatif, idealis mau bekerja keras, kuat fisik/mental, serta setia kepada cita-cita dan tujuan perusahaan, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas itulah, sehingga perlunya peningkatan efektifitas dan produktivitas dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak organisasi harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Pemimpin perusahaan yang baik adalah merupakan pemimpin yang selalu berusaha untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Dalam hal ini, pemimpin memegang peranan penting dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin yang baik akan berusaha memberikan yang terbaik pada tiap-tiap karyawannya atau personilnya guna menumbuhkan rasa semangat dan kegairahan bekerja mereka.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap,

tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka dapatlah dikatakan bahwa masalah sumber daya manusia adalah bagian yang terpenting dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan Ambar (2009 : 11) bahwa sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan bagian terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan maka mendorong karyawan dalam bekerja, maka perlunya ditunjang oleh adanya upaya perusahaan dalam memberikan motivasi. Salah satu daya pendorong (motivasi) yang dilakukan oleh organisasi adalah mengenai pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2014 : 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau

pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan Kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang berbagai macam perlengkapan rumah tangga sampai dengan perlengkapan otomotif, dimana untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, maka pimpinan perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena fenomena yang terjadi bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan hal ini disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan melalui gaji, tunjangan dan insentif, sehingga dengan adanya permasalahan tersebut maka perlu ditinjau kembali mengenai masalah pemberian kompensasi baik mengenai kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, hal ini dimaksudkan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini dikemukakan data awal mengenai jumlah karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar dapat dilihat melalui tabel 1.1 dibawah ini :

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT ACE HARDWARE INDONESIA CABANG
PETTARANI MAKASSAR TAHUN 2016

Laki-Laki	Perempuan	Keterangan
28	20	-
Total		48

Sumber : PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar“

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar“

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar“.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di

perusahaan mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial bagi para karyawannya, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja kerjanya.

3. Manfaat Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumberdaya manusia ?

Manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi

efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

Bangun (2012 : 6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Ardana dan kawan-kawan (2012 : 5) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 1) manajemen sumber daya manusia merupakan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Selanjutnya pengetahuan manajemen sumber daya manusia menurut Fajar dan Heru (2013 : 2) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih berorientasi administratif.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, Basically, seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja pegawai pada unit kerjanya masing masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan Sumber

Daya Manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja.

Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial,
2. Tujuan organisasi,
3. Tujuan fungsional dan
4. Tujuan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial,

2. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia

pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kegagalan karyawan mengharap organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Hartatik, (2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan social

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Dalam suatu organisasi, masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian, faktor-faktor emosional harus tetap diperhatikan.

Kompensasi dikatakan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan

perusahaan, tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan mungkin akan menurun.

Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan penting juga untuk perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi para karyawannya, maka kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang mengundurkan diri.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, sehingga perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, sehingga perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Ada beberapa macam definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya yang dikemukakan oleh Siagian (2012 : 253) yang menggunakan istilah sistem imbalan menyebutkan bahwa :

Kompensasi adalah sebagai sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Kompensasi yang diterima karyawan sebagai pertukaran pekerjaannya, apakah itu upah per jam atau gaji berkala, dimana yang terpenting adalah bahwa kompensasi tersebut harus dilaksanakan dengan cermat sehingga karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena bila karyawan menerima kompensasi yang tidak memadai, maka karyawan tidak akan termotivasi dan tujuan organisasi pun menjadi tidak tercapai.

Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2012 : 155) bahwa : “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka “.

Sedangkan menurut Sulistiani dan Rosidah (2009 : 206) berpendapat bahwa :

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi (kontra prestasi) atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh karyawan kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kerja, motivasi dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan di atas, maka jelaslah bahwa pengembangan dan penerapan suatu sistem kompensasi yang handal sangat penting bagi semua bentuk dan jenis perusahaan dan tidak hanya berlaku bagi perusahaan niaga. Agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan, maka perusahaan perlu memperhatikan bahwa sistem

kompensasi itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

2.1.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ini, karena kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja. Meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan bahwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Dalam prakteknya, kompensasi finansial yang diberikan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain, tergantung dari kebijakan intern yang berlaku. Namun secara garis besar, Rivai (2009 : 359) membagi kompensasi tersebut menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, intensif dan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

Kemudian Simamora (2006 : 459) membagi kompensasi menjadi dua kategori yaitu :

1. Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang bersifat non finansial dimana kompensasi tersebut melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya.
2. Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang bersifat finansial yang sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai jenis kompensasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur pembiayaan (*cost*) organisasi/perusahaan yang sangat penting, karena menyangkut berbagai aspek kepentingan yaitu kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan.

2.1.5 Kompensasi Finansial dan Non Finansial

1. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2006 : 459) mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan yang dinilai di dalam dan diri mereka sendiri." Kompensasi bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan

intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya.

Tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan dengan perilaku organisasi adalah perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang akibat kinerja mereka dipekerjakan. Contoh-contoh kompensasi finansial yang masuk ke dalam kategori ini adalah perasaan orang-orang akan kompetensi pribadi akibat pelaksanaan pekerjaan dengan baik, perasaan penyelesaian atau pencapaian pribadi kerana mencapai tujuan dan sasaran, perasaan bebas pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena disertai wewenang yang berkenaan dengan bagaimana sebuah aktivitas pekerjaan dilaksanakan dan perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi akibat kesuksesan upaya pribadi baru yang keras dan menantang.

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial akan diuraikan satu persatu berikut ini :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau

banyaknya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan uang pensiun dan lain-lain.

2. Kompensasi Non Finansial

Sebagaimana imbalan finansial dihasilkan secara internal oleh orang itu sendiri, imbalan non finansial dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi non finansial tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan non finansial dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud dari pada imbalan intrinsik. Imbalan non finansial sering diaplikasikan oleh perusahaan dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Uang barangkali merupakan imbalan non finansial yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-

macam bentuk dan dengan berbagai basis. Gaji, bonus, tunjangan dan program pembagian keuntungan merupakan indikasi dimana uang dimanfaatkan sebagai imbalan ekstrinsik di dalam organisasi. Sungguhpun penggunaan uang sebagai imbalan non finansial meluas, uang bukanlah satu-satunya imbalan non finansial yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota perusahaan. Daftar imbalan non finansial yang tersedia adalah hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap seperti asuransi, pensiunan opsi saham dan imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang baru.

Poin penting yang perlu dicatat mengenai imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan itu semua dihasilkan oleh sumber eksternal untuk seseorang. Agar mendapat imbalan moneter, tunjangan pelengkap dan penghasilan tambahan, individu karyawan bergantung kepada kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi, tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu oleh atasannya. Ketergantungan pada sumber eksternal untuk pemberian imbalan ini, diiringi dengan kenyataan bahwa mayoritas imbalan non finansial menyerap biaya tertentu yang perlu disikapi oleh perusahaan, mempunyai dua implikasi penting terhadap desain sistem imbalan non finansial. *Pertama, perusahaan* harus berupaya untuk memastikan bahwa penawaran imbalan non finansial yang mahal pada kenyataannya merupakan imbalan yang sangat dihargai (dan karenanya dialami sebagai imbalan) oleh anggota perusahaan. *Kedua, perusahaan* harus memperhatikan bahwa imbalan non finansial yang diberikan kepada anggota perusahaan tergantung pada kinerja yang efektif.

Menurut Simamora (2006:443), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

- a. Pekerjaan, dapat berupa:
 - 1) Tugas yang menarik
 - 2) Tantangan bekerja
 - 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 4) Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - 5) Tujuan yang ingin dicapai
- b. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - 1) Kebijakan yang sehat
 - 2) Supervisi yang kompeten
 - 3) Lingkungan kerja yang nyaman
 - 4) Kerabat kerja yang menyenangkan

2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan utama setiap perusahaan merancang sistem pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik, akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi dan di sisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja adalah mengharapkan imbalan dari organisasi di mana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi

perusahaan. Akibatnya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi dan tidak mencapai sasaran karena kompensasi tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka hal ini akan sia-sia saja. Di sisi lain imbalan yang terlalu tinggi akan meningkatkan biaya operasi.

Tujuan kompensasi itu akan menunjang operasi yang menguntungkan, kontinuitas dan meredam kekacauan. Program kompensasi yang baik dapat berbuat banyak untuk memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Perspektif sumberdaya manusia dari pemberian kompensasi mengutamakan peran sentral yang dimainkan oleh orang-orang dalam semua aktivitas organisasi.

Tujuan kompensasi mempunyai beberapa maksud. *Pertama* tujuan mengarahkan desain sistem gaji. Tujuan kompensasi menentukan kebijakan gaji (misalnya gaji untuk kinerja) dan unsur-unsur sistem gaji. *Kedua*, tujuan menjadi standar evaluasi keberhasilan sistem gaji.

Tujuan pemberian kompensasi efektif menurut Moekijat (2010 : 163) adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap, yaitu kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Akan tetapi terkadang diperlukan suatu tarip upah premi untuk menarik pelamar-pelamar yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan lain.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, yaitu apabila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti

bekerja dan untuk mencegah perpindahan karyawan, maka pembayaran yang bersaing dengan majikan-majikan lain harus dijaga.

3. Menjamin keadilan, yaitu administrasi upah dan gaji berusaha untuk mendapatkan keadilan intern dan ekstern.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, yaitu pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengawasi biaya, yaitu program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa struktur upah dan gaji yang sistematis organisasi dapat membayar karyawan-karyawannya lebih banyak atau kurang dari yang semestinya.
6. Mentaati peraturan perundang-undangan, yaitu seperti halnya dengan aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi upah dan gaji menghadapi pembatas perundang-undangan. Suatu program pembayaran yang baik mempertimbangkan pembatas-pembatas ini dan menjamin pemenuhan semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi kompensasi karyawan.

2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan

dua hal yang terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia.

Widodo (2015 : 219) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Produktivitas merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimasukkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuan waktu. Arfida (2013:35) produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

1. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama.

2. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan,
3. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Sutrisno (2014 : 99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sunyoto (2015 : 202) mengatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknik produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika diekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Dari definisi-definisi tersebut diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.8 Hubungan Kompensasi dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara

langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

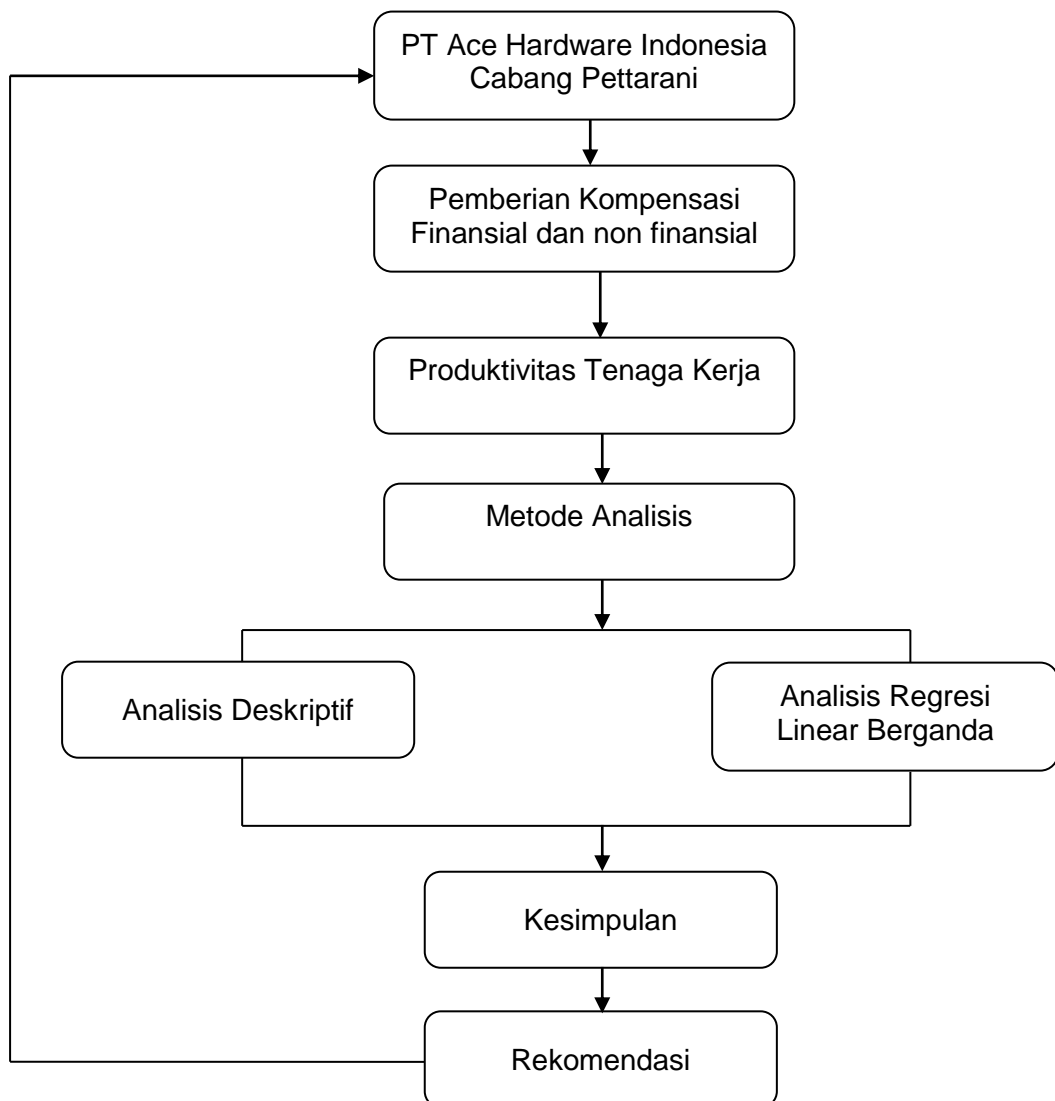
Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

2.2. Kerangka Pikir

Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan bagan kerangka pikir yang dapat dilihat melalui gambar 2.1 berikut ini :

GAMBAR 2.1 KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pikir maka berikut ini dikemukakan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara, maka hipotesis yang dikemukakan adalah : “ Diduga bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar“

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada suatu perusahaan PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani berlokasi di Jalan A.P. Pettarani 10 Makassar. Sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini adalah kurang lebih 1 bulan di mulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2017

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat diuraikan :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian ini dilakukan melalui membaca buku-buku literatur, karangan ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan tujuan penelitian
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara :
 - a. Observasi yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data di lapangan.
 - b. Interview yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan, bagian sumber daya manusia serta responden sehubungan dengan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

- c. Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah angket atau pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarakan untuk diisi kepada responden.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar yakni berjumlah sebanyak 48 orang karyawan. Mengingat bahwa jumlah populasi kecil, maka untuk menentukan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh, yakni penentuan sampel ditentukan sebanyak 48 orang. Jumlah sampel ini dianggap cukup karena sesuai dengan ketentuan yang mengatakan bahwa jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana dikutip dari buku Sugiyono (2011 : 73).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk keterangan-keterangan secara tertulis seperti: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka ataupun hitungan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil pengamatan dan wawancara secara langsung yang akan dilakukan dengan pihak perusahaan yang akan diteliti.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dengan jalan untuk mengumpulkan bukti-bukti dokumen-dokumen dan arsip-arsip dari perusahaan.

3.5 Metode Analisis

Pada penelitian ini akan digunakan beberapa alat analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif yakni suatu analisis yang menguraikan penerapan kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja marketing pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar.
2. Analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda yakni suatu analisis untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Rangkuti (2016 : 164) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

β_0 = Intercept/nilai constant

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar error

3.6 Definisi Operasional

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial (X_1) atau disebut juga kompensasi langsung merupakan persepsi responden tentang imbalan atau upah dasar yang diterima dari hasil pekerjaannya dalam bentuk gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya, indikatornya adalah :
 - a. Gaji
 - 1) Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
 - 2) Sesuai dengan harapan karyawan
 - 3) Sesuai dengan kebutuhan hidup
 - 4) Sesuai dengan peraturan Pemerintah
 - b. Insentif
 - 1) Pendapatan tambahan
 - 2) Efektivitas
 - 3) Penghematan biaya
 - c. Bonus
 - 1) Bonus sesuai harapan
 - 2) Bonus dibagikan secara berkala
2. Kompensasi non finansial (X_2) atau disebut juga kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk

non finansial, tetapi dalam bentuk lingkungan kerja dan pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pekerjaan, dapat berupa:
 - 1) Tugas yang menarik
 - 2) Tantangan bekerja
 - 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 4) Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - 5) Tujuan yang ingin dicapai.
 - b. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - 1) Kebijakan yang sehat
 - 2) Supervisi yang kompeten
 - 3) Lingkungan kerja yang nyaman
 - 4) Kerabat kerja yang menyenangkan
3. Produktivitas kerja karyawan (Y) adalah produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
- a. Kualifikasi dan kemampuan fisik karyawan
 - b. Sarana pendukung
 - c. Pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan
 - d. Kemampuan manajemen dalam menggunakan sumber daya yang maksimal dalam menggunakan sistem kerja yang baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perkembangan PT Ace Hardware Indonesia

PT Ace Hardware Indonesia Tbk (perusahaan) didirikan awalnya bernama PT Kawan Lama pada tanggal 3 Februari 1995 oleh Kuncoro Wibowo. Pada tanggal 28 Oktober 1997, nama perusahaan berubah menjadi PT Ace Indoritel Perkakas, dan kemudian pada tanggal 28 Agustus 2001 nama perusahaan selanjutnya diubah menjadi PT Ace Hardware Indonesia. Ace Hardware hadir di Indonesia pada tahun 1995, awalnya terdaftar di Departemen perdagangan dengan nama PT Ace Indoritel Perkakas. Namun pada tahun 2001 berganti nama menjadi PT Ace Hardware Indonesia Tbk.

Ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi perdagangan umum termasuk kegiatan ekspor impor serta menjalankan usaha sebagai agen atau distributor. Kegiatan usaha perusahaan adalah penjualan eceran atau ritel barang-barang untuk kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup. Pada tanggal 31 Maret 2009, perusahaan memiliki 34 gerai ritel yang meliputi area Jakarta, Tangerang, Bekasi, Cirebon, Bandung, Semarang, Surabaya, Bali, Medan, Batam, Balikpapan, Palembang, Pekanbaru, Makassar, dan Malang.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Ace Hardware Indonesia

PT Ace Hardware Indonesia Tbk memiliki visi untuk menjadi pemimpin ritel perkakas nomor satu di Indonesia. Untuk hal ini PT Ace

Hardware Indonesia Tbk memiliki quality policy menuju visi sebagai berikut :

1. Ragam pilihan produk yang berkualitas dan lengkap.
2. Eksistensi pelayanan profesional.
3. Tingkat harga yang kompetitif.
4. Agenda perbaikan berkesinambungan.
5. Individu yang profesional dan kompeten.
6. Lingkungan belanja yang nyaman.

Secara umum misi PT Ace Hardware Indonesia adalah :
"Menyediakan produk-produk berkualitas dengan pilihan yang lengkap disertai pelayanan profesional untuk segmen pasar kelas menengah – atas dengan harga yang wajar dan kompetitif".

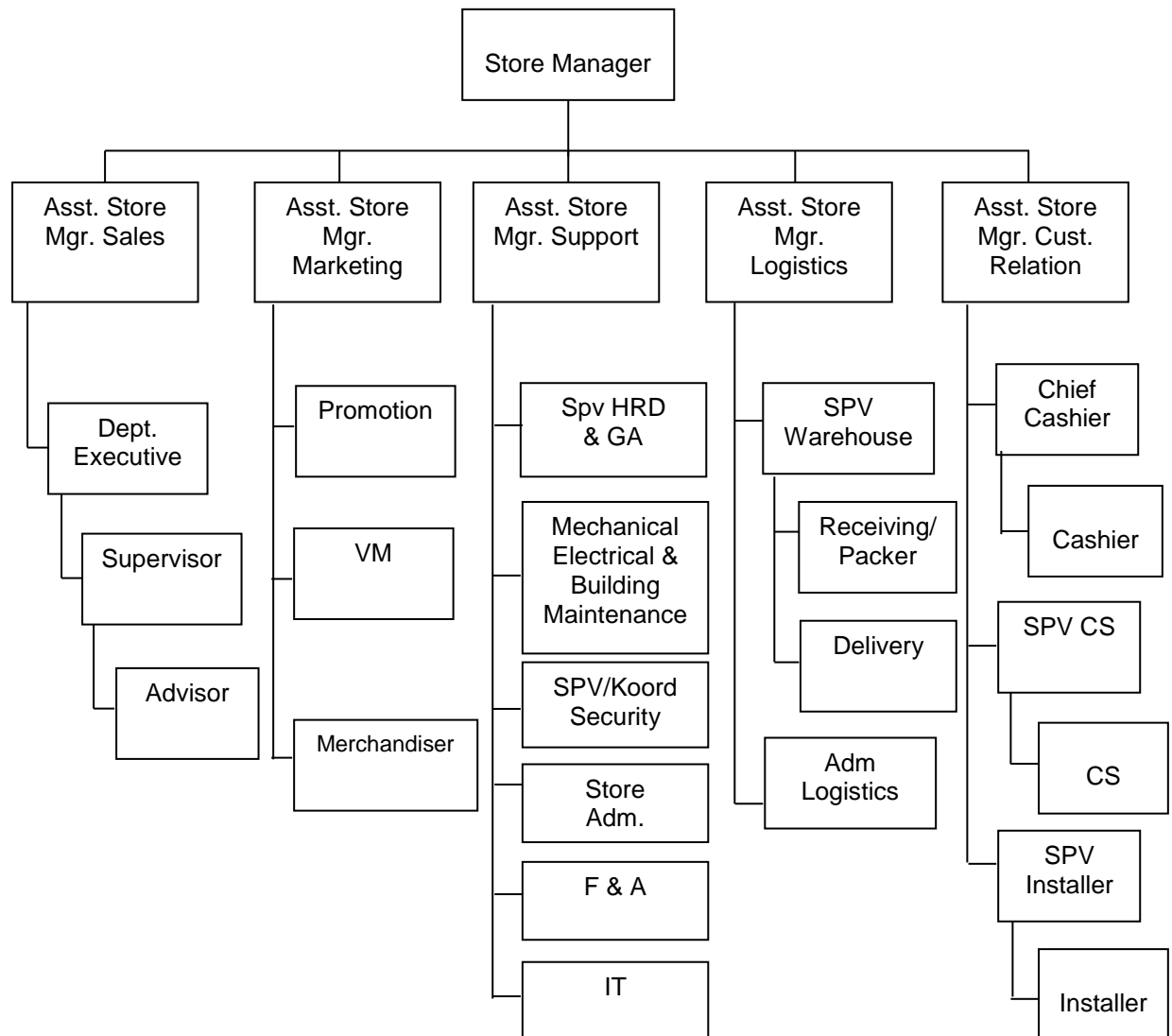
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh Ace Hardware Indonesia maka disusun suatu struktur organisasi yang tujuannya akan memberikan gambaran secara komprehensif akan tugas dan wewenang dari masing-masing karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tingkat maksimalisasi dari tujuan mereka dalam bekerja. Adapun struktur organisasi yang diterapkan oleh Ace Hardware Indonesia adalah bentuk struktur garis di mana masing-masing mereka melaksanakan tugas yang terkontrol dalam satu perintah yaitu pemimpin wilayah.

Begitu pula halnya dengan kantor cabang PT Ace Hardware Indonesia Tbk wilayah Makassar yang mempunyai fungsi sebagai "perpanjangan tangan" dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Perkembangan dan kemajuan Ace Hardware Indonesia wilayah Makassar

ditentukan oleh kemauan dan tekad dari cabang-cabang Ace Hardware dalam menjual produk dan memberikan pelayanan kepada para customer. Berdasarkan gambar yang ada, dapat diuraikan tugas dan wewenang yang mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atau didelegasikan, dengan ketentuan sebagai berikut:

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN
PT ACE HARDWARE INDONESIA CABANG PETTARANI MAKASSAR



Sumber : PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar

4.1.4 Uraian Tugas

Struktur organisasi PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar adalah sebagai berikut :

1. Store Manager

- a. Menentukan dan merumuskan kebijaksanaan utama dalam usaha pencapaian tujuan umum perusahaan.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada setiap asisten store manager dan menjalin hubungan baik dengan mereka.
- c. Membuat peraturan-peraturan intern yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang ditetapkan.

2. Asisten Store Manager Sales

- a. Memonitor, mengevaluasi dan mengembangkan pelaksanaan dari bagian-bagian departemen sales.
- b. Bertanggungjawab terhadap hasil penjualan.

3. Asisten Store Manager Marketing

- a. Memonitor, mengevaluasi dan mengembangkan pelaksanaan dari pendisplayan dan tata ruang store.
- b. Bertanggungjawab terhadap tata cara sistem pendisplayan barang.

4. Asisten Store Manager Support

- a. Memonitor, mengevaluasi dan mengembangkan pelaksanaan dari bagian-bagian departemen office.
- b. Bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang berada diluar penjualan.

5. Asisten Store Manager Logistics

- a. Memonitor, mengevaluasi dan mengembangakn pelaksanaan dari pendistribusian barang-barang keluar dan ke dalam store.
- b. Bertanggungjawab terhadap segala kebutuhan penunjang penjualan.

6. Asisten Store Manager Customer Relation

- a. Memonitor, mengevaluasi dan mengembangkan pelaksanaan pelayanan kepada customer berupa informasi dan cara kerja barang yang dibeli oleh customer.
- b. Bertanggung jawab terhadap segala pelayanan dan keluhan pelanggan.

7. Departemen Executive

- a. Mengkordinir daerah penjualan baru (project) dalam rangka peningkatan volume penjualan.
- b. Melakukan Negoisasi dengan penjualan project baru..

8. Supervisor

- a. Mengkordinir pelaksanaan setiap bagian Departemen dan mengembangkan produktivitas dan keahlian dalam pencapaian penjualan.
- b. Bertanggung jawab terhadap bagian departemen yang dibawahinya.

9. Advisor

- a. Melakukan penjualan dan informasi barang kepada customer.
- b. Menjaga dan menyiapkan rencana operasional departemen yang dikendalikan.

10. Promotion

- a. Melakukan penjualan dan informasi barang kepada customer dalam skala besar.

- b. Membantu pelanggan dalam penjualan proyek-proyek besar.

11. Visual Merchandising (VM)

- a. Melakukan penataan ruangan toko sesuai dengan program yang ditentukan setiap bulannya
- b. Bertanggung jawab atas penataan ruangan yang ada di toko.

12. Merchandise

- a. Membantu display barang sehingga penataan di toko menjadi lebih cepat dan terarah.
- b. Bertanggung jawab atas penataan barang yang ada ditoko.

13. Supervisor HRD & GA

- a. Merencanakan dan mengorganisasikan semua sumber daya manusia dan program pengembangan.
- b. Membantu Store Manager dalam melaksanakan undang-undang tenaga kerja dan peraturan pemerintah serta menjalankan kebijaksanaan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia.

14. Mechanical Electrical & Building Maintenance

- a. Mengawasi seluruh bagian kelistrikan store, sistem pengaturan cahaya serta panel-panelnya.
- b. Mengawasi seluruh bagian pengaturan gedung store seperti : keadaan langit-langit store, pintu keluar masuk store dan spanduk penghias di dalam store.

15. Supervisor & Koordinator Security

- a. Mengawasi operasional toko sehari-hari yang berhubungan dengan keamanan, keselamatan, pencegahan kebakaran dan lain-lain.
- b. Bertanggung jawab kepada Store Manager.

16. Store ADM

- a. Menyelenggarakan dan mengatur surat-menyurat / dokumentasi yang berhubungan dengan perusahaan.
- b. Mengatur hubungan baik dengan pihak luar.

17. Finance & Accounting

- a. Memonitor data bulanan seperti sistem penerimaan dan pengeluaran perusahaan.
- b. Menyakinkan bahwa pembayaran gaji dilakukan tepat pada waktunya.

18. IT

- a. Mengevaluasi pelaksanaan setiap bagian departemen dan mengembangkan produktifitas dan keahlian mereka secara efisien dan efektif.
- b. Menjaga seluruh perangkat lunak dan perangkat keras tetap efisien dan efektif.

19. Supervisor Warehouse

- a. Mengkordinir proses keluar masuk barang store secara keseluruhan.
- b. Melaporkan proses keluar masuk barang, layak jual atau tidak.

20. Receiving & Packer

- a. Melakukan receipt dan cek barang baik yang masuk maupun yang keluar.
- b. Mempacking barang yang sudah di beli oleh customer.

21. Delivery

- a. Melakukan pengantaran barang-barang yang sudah dibeli customer dalam jumlah banyak dan besar.

- b. Mensupport barang yang akan masuk ke dalam store.

22. ADM Logistik

- a. Membantu rencana persiapan yang berhubungan dengan operasional store keseluruhan.
- b. Proses peng-inuse-an barang-barang kebutuhan operasional.

23. Chief Cashier

- a. Mengkordinir dengan pasti semua sistem penerimaan dan pengeluaran perusahaan.
- b. Melaporkan segala laporan keuangan yang berhubungan dengan operasional store.

24. Cashier

- a. Melakukan pengetelan / pembayaran yang dilakukan oleh customer.
- b. Bertanggung jawab kepada Chief Cashier.

25. Supervisor Customer Service

- a. Mengkordinir keluhan-keluhan customer dan menyampaikan informasi program toko yang sedang berlangsung.
- b. Mengevaluasi setiap pelaksanaan program promo yang berlangsung di store.

26. Customer Service

- a. Membantu keluhan customer dan menyampaikan informasi program toko yang sedang berlangsung.
- b. Menerangkan syarat program promo yang sedang berlangsung kepada customer.

27. Supervisor Installer

- a. Mengkordinir pemasangan / perakitan barang-barang yang sudah dibeli oleh customer

- b. Mengevaluasi laporan installer pemasangan ke tiap-tiap customer.

28. Installer

- a. Melakukan pemasangan / perakitan barang-barang yang sudah dibeli oleh customer.
- b. Periksa ulang pemasangan barang ke rumah customer serta komplainan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil penyebaran kuesioner kepada 48 responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner, sehingga dapat disajikan deskripsi responden yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Pria	25	52,1
2.	Wanita	23	47,9
		48	100

Sumber : Data Primer, 2017

Dari karakteristik responden menurut jenis kelamin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 48 responden, dengan perincian untuk jenis kelamin pria sebesar 25 orang atau 52,1 % dan jenis kelamin wanita sebesar 23 orang atau sebesar 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar adalah berjenis kelamin Pria.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden menurut kelompok umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	21 - 29 tahun	27	56,3
2.	30 - 39 tahun	11	22,9
3.	40 - 49 tahun	7	14,6
4.	> 50 tahun	3	6,3
		48	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur, maka dari 48 responden yang dikumpulkan maka umur responden antara 21 – 29 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 56,3%, kemudian disusul oleh umur responden antara 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 22,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar sebagian besar masih berusia muda dan termasuk pada kategori umur yang produktif, hal ini

berarti bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No.	Umur Responden	Responden	
		Orang	%
1.	SMA	16	33,3
2.	D.3	20	41,7
3.	Sarjana (S.1)	12	25,0
		48	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan data mengenai karakteristik responden menurut tingkat pendidikan, maka dari 48 responden yang dikumpulkan nampak didominasi oleh responden yang berpendidikan D.3 yakni sebanyak 20 orang atau 41,7 %, kemudian yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 16 orang atau 33,3 %, disusul yang berpendidikan Sarjana (S.1) 12 orang atau 25%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA BEKERJA

No.	Lamanya Bekerja	Responden	
		Orang	%
1.	1 – 3 tahun	12	25,0
2.	3 – 5 tahun	18	37,5
3.	5.1 – 10 tahun	15	31,3
4.	> 10 tahun	3	6,3
		48	100

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel 4.4, mengenai karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, maka dari 48 responden yang diteliti maka lama bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah masa kerja antara 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 37,5%, diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 5.1 – 10 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 31,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar adalah mempunyai masa kerja antara 3 – 5 tahun.

5. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS
PERKAWINAN

No.	Status Perkawinan	Responden	
		Orang	%
1.	Kawin	27	56,3
2.	Belum kawin	21	43,8
		48	100

Sumber : Data Primer, 2013

Dari hasil analisis mengenai karakteristik responden menurut status perkawinan, maka rata-rata responden dalam penelitian ini yang sudah kawin sebesar 27 orang atau 56,3%, dan yang belum kawin sebesar 21 orang atau 43,8%.

4.2.2 Analisis Kualitatif Mengenai Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kebijakan pemberian kompensasi ditekankan pada kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial meliputi pemberian gaji dan tunjangan, sedangkan kebijakan kompensasi non finansial meliputi penghargaan. Tujuan dengan adanya pemberian kompensasi finansial dan non finansial adalah untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas tenaga kerja, dapat dilihat melalui hasil tanggapan responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang dapat dilihat melalui tabel 4.6 berikut ini :

TABEL 4.6
FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN KOMPENSASI FINANSIAL

Pernyataan	Tanggapan				
	STS	TS	CS	S	SS
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	-	6 (12,5%)	27 (56,3%)	15 (31,3%)	-
Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan	-	19 (39,6%)	12 (25%)	16 (33,3%)	1 (2,1%)
Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	-	20 (41,7%)	14 (29,2%)	14 (29,2%)	-
Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu UMR		13 (27,1%)	17 (35,4%)	13 (27,1%)	5 (10,4%)
Insentif yang saya terima merupakan tambahan pendapatan (di luar gaji) dalam perusahaan	-	3 (6,3%)	17 (35,4%)	20 (41,7%)	8 (16,7%)
Insentif yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja	-	14 (29,2%)	17 (35,4%)	10 (20,8%)	7 (14,6%)
Insentif yang diterima dapat memberikan kontribusi dalam penghematan biaya	-	18 (37,5%)	13 (27,1)	7 (14,6%)	10 (20,8%)
Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan	-	15 (31,3%)	15 (31,3%)	6 (12,5%)	12 (25%)
Perusahaan membagikan bonus setiap tahun	-	-	26 (54,2%)	10 (20,8%)	12 (25%)

Sumber : Data Primer tahun 2017

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi finansial, dengan pernyataan bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan maka didominasi dari jawaban responden adalah cukup setuju sebesar 27 orang atau 56,3 %, Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, maka rata-rata jawaban responden yang terbesar adalah tidak setuju sebesar 19 orang atau sebesar 39,6%, Gaji

yang diterima sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, jawaban responden tidak setuju sebesar 20 orang atau sebesar 41,7 %, Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu UMR, rata-rata jawaban responden cukup setuju sebesar 17 orang atau sebesar 35,4%, Insentif yang saya terima merupakan tambahan pendapatan (di luar gaji) dalam perusahaan, rata-rata jawaban responden setuju sebesar 20 orang atau sebesar 41,7%. Pernyataan insentif yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, rata-rata jawaban responden cukup setuju sebesar 17 orang atau sebesar 35,4%, insentif yang diterima dapat memberikan kontribusi dalam penghematan biaya rata-rata jawaban responden tidak setuju sebesar 18 orang atau sebesar 37,5%, kemudian bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, rata-rata jawaban responden tidak setuju dan cukup setuju masing-masing sebesar 15 orang atau sebesar 31,3%, dan perusahaan membagikan bonus setiap tahun rata-rata jawaban responden cukup setuju sebesar 26 orang atau sebesar 54,2%,

Selanjutnya akan disajikan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi non finansial yang dapat dilihat melalui tabel 4.7 berikut ini :

TABEL 4.7
FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI
NON FINANSIAL

Pernyataan	Tanggapan				
	STS	TS	CS	S	SS
Setiap pekerjaan merupakan tugas yang menarik bagi saya	-	1 (2,1%)	17 (35,4%)	30 (62,5%)	-
Pekerjaan ini menjadi tantangan bagi saya dalam bekerja	-	2 (4,2%)	12 (25%)	29 (60,4%)	5 (10,4%)
Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	-	-	19 (39,6%)	24 (50%)	5 (10,4%)
Setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dari perusahaan	-	-	19 (39,6%)	22 (45,8%)	7 (14,6%)
Perusahaan selalu menekankan pada setiap karyawan akan tujuan yang ingin dicapai	-	-	16 (33,3%)	23 (47,9%)	9 (18,8%)
Lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam peningkatan kebijakan kerja	-	-	13 (27,1%)	25 (52,1%)	10 (20,8%)
Supervisi atau pengawas sangat kompeten dalam bidang pekerjaan	-	-	14 (29,2%)	21 (43,8%)	13 (27,1%)
Lingkungan kerja sudah komunikatif dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja	-	-	21 (43,8%)	20 (41,7%)	7 (14,6%)
Saya senang karena mempunyai kerabat kerja yang menyenangkan	-	3 (6,3%)	11 (22,9%)	21 (43,8%)	13 (27,1%)

Sumber : Data Primer tahun 2017

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi non finansial, dengan pernyataan bahwa setiap pekerjaan merupakan tugas yang menarik bagi saya maka didominasi dari jawaban responden adalah setuju

sebesar 30 orang atau 62,5%, Pekerjaan ini menjadi tantangan bagi saya dalam bekerja, maka rata-rata jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebesar 29 orang atau sebesar 60,4%, Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, jawaban responden setuju sebesar 24 orang atau sebesar 50%, setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dari perusahaan, rata-rata jawaban responden cukup setuju sebesar 22 orang atau sebesar 45,8%. Kemudian pernyataan perusahaan selalu menekankan pada setiap karyawan akan tujuan yang ingin dicapai, rata-rata jawaban responden setuju sebesar 23 orang atau sebesar 47,9%. Pernyataan lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam peningkatan kebijakan kerja, rata-rata jawaban responden setuju sebesar 25 orang atau sebesar 52,1%, Supervisi atau pengawas sangat kompeten dalam bidang pekerjaan rata-rata jawaban responden setuju sebesar 21 orang atau sebesar 43,8%, kemudian lingkungan kerja sudah komunikatif dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, rata-rata jawaban responden cukup setuju sebesar 21 orang atau sebesar 43,8%, dan Saya senang karena mempunyai kerabat kerja yang menyenangkan, maka rata-rata jawaban responden setuju sebesar 21 orang atau sebesar 43,8%.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh produktivitas kerja karyawan maka dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner yang hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini :

TABEL 4.8
FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Pernyataan	Tanggapan				
	STS	TS	CS	S	SS
Karyawan memiliki kualifikasi dan kemampuan fisik karyawan	-	-	13 (27,1%)	29 (60,4%)	6 (12,5%)
Sarana pendukung yang tersedia telah menunjang penyelesaian pekerjaan	-	-	12 (25%)	14 (29,2%)	22 (45,8%)
Perusahaan senantiasa memperhatikan pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan	-	3 (6,3%)	14 (29,2%)	19 (39,6%)	12 (25%)
Kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang maksimal dan menggunakan sistem kerja yang baik		-	16 (33,3%)	18 (37,5%)	14 (29,2%)

Sumber : Data Primer tahun 2017

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan, dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan kemampuan fisik karyawan maka didominasi dari jawaban responden adalah setuju sebesar 29 orang atau 60,4 %. Kemudian pernyataan sarana pendukung yang tersedia telah menunjang penyelesaian pekerjaan, maka rata-rata jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebesar 22 orang atau sebesar 45,8%. Selanjutnya untuk pernyataan perusahaan senantiasa memperhatikan pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, maka sebagian besar jawaban responden adalah setuju sebesar 19 orang atau sebesar 39,6%. Dan untuk pernyataan kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang maksimal dan

menggunakan sistem kerja yang baik, rata-rata jawaban responden setuju sebesar 18 orang atau sebesar 37,5%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Sebuah kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur suatu hal, dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner terlihat memiliki keterkaitan yang tinggi, sehingga dalam menentukan validnya suatu jawaban responden maka digunakan uji validitas, dimana uji validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat yang dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk menguji apakah tiap-tiap item atau instrumen mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsisten internal. Dalam melakukan pengujian validitas atas butir pertanyaan maka digunakan korelasi *bivariate*, yang mana dalam korelasi *bivariate* ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan scor item dengan scor total. Kemudian menurut Sugiyono (2012) bahwa bila hasil korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tidak valid, demikian pula sebaliknya apabila nilai korelasi di atas dari 0,30 berarti sudah valid. Oleh karena itulah dapat disajikan hasil olahan data mengenai

uji validitas atas variabel kompensasi finansial yang meliputi gaji, insentif dan bonus yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.9
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ATAS KOMPENSASI FINANSIAL

Variabel	r_{korelasi}	r_{standar}	Valid/Tidak valid
X1.1	0,833	0,30	Valid
X1.2	0,849	0,30	Valid
X1.3	0,754	0,30	Valid
X1.4	0,851	0,30	Valid
X1.5	0,567	0,30	Valid
X1.6	0,895	0,30	Valid
X1.7	0,891	0,30	Valid
X1.8	0,888	0,30	Valid
X1.9	0,903	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 24

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengujian validitas mengenai variabel kompensasi finansial, dimana terdiri atas 9 item pernyataan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah sah (valid) sebab memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian validitas atas kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

TABEL 4.10
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ATAS KOMPENSASI NON FINANSIAL

Variabel	r_{korelasi}	r_{standar}	Valid/Tidak valid
X2.1	0,830	0,30	Valid
X2.2	0,336	0,30	Valid
X2.3	0,699	0,30	Valid
X2.4	0,768	0,30	Valid
X2.5	0,675	0,30	Valid
X2.6	0,566	0,30	Valid
X2.7	0,420	0,30	Valid
X2.8	0,639	0,30	Valid
X2.9	0,641	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 24

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji validitas atas kompensasi non finansial dengan 9 item pertanyaan, maka setelah dilakukan pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan sudah sah (valid) sebab memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Selanjutnya akan disajikan hasil pengujian validitas atas produktivitas kerja karyawan seperti terlihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

TABEL 5.11
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ATAS PRODUKTIVITAS KERJA

Variabel	r_{korelasi}	r_{standar}	Valid/Tidak valid
kk1	0,649	0,30	Valid
kk2	0,667	0,30	Valid
kk3	0,756	0,30	Valid
Kk4	0,724	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 24

Berdasarkan tabel tersebut diatas yakni hasil pengujian validitas mengenai variabel produktivitas kerja karyawan, dimana terdiri atas 4 item pernyataan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan

sudah sah (valid) sebab memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30. sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa semua variabel ini dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang maka digunakan analisis uji reliabilitas. Uji reliabilitas dikatakan signifikan apabila dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya bahwa suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hasil reliabilitas variabel-variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.12
HASIL UJI RELIABILITAS ATAS VARIABEL PENELITIAN

Dimensi	Cronbach's Alpa if Item Deleted	Cronbach's Alpha Standar	Reliabel/Tidak Reliabel
Kompensasi finansial	0,954	0,60	Reliabel
Kompensasi non finansial	0,871	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel 4.12 yakni hasil uji reliabilitas antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja karyawan, dimana terlihat bahwa ketiga variabel sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai cronbach alfa diatas dari 0,60, dimana kompensasi finansial memiliki cronbach's alpha sebesar 0,954, kompensasi non finansial dengan nilai

cronbach's alpha 0,871, sedangkan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,851.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pentingnya kebijakan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, maka perlu dilakukan analisis regresi dan korelasi, dimana analisis regresi dan korelasi adalah suatu analisis untuk melihat pengaruh dan hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini akan disajikan analisis regresi dan korelasi melalui hasil olahan data SPSS yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.13
HASIL OLAHAN DATA REGRESI DENGAN
MENGUNAKAN PROGRAM SPSS

Model	Unstandardized Coeficient		t _{hitung}	Sign
	B	Std Error		
Constant	1,619	0,636	2,545	0,014
Kompensasi Finansial	0,260	0,117	2,227	0,031
Kompensasi Non Finansial	0,393	0,191	2,063	0,045
R = 0,537	F _{hitung} = 9,099			
R ² = 0,288	Sig = 0,000			

Sumber : Lampiran SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disajikan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 1,619b_0 + 0,260X_1 + 0,393X_2$$

Interprestasi (arti ekonomi) :

a = Konstan sebesar 1,916, menyatakan bahwa jika kompensasi finansial dan non finansial konstan maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 1,916 satuan.

b_1 = Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,260 yang menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi finansial akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,260 satuan.

b_2 = Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,393 yang menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi non finansial akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,393 satuan.

Dari hasil analisis mengenai regresi kompensasi finansial dan non finansial dengan produktivitas kerja karyawan, maka dalam pengujian konstanta dari setiap variabel independen dapat dilakukan melalui perumusan hipotesis yaitu :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $> 0,05$ H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima

Keputusan :

Terlihat bahwa pada kolom sig/significance :

1. Variabel kompensasi finansial mempunyai angka signifikan karena dibawah dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kompensasi finansial akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel kompensasi non finansial mempunyai angka signifikan karena dibawah dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kompensasi non finansial akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kemudian angka $R = 0,537$ yang menunjukkan korelasi kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dan kuat, selain itu dengan nilai R square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,288 yang menunjukkan bahwa 28,8 % variasi atas produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi X_1 dan X_2 sedangkan sisanya sebesar 71,2%.

Dari hasil uji anova atas F_{hitung} adalah sebesar 9.099 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara kompensasi finansial dan non finansial dengan produktivitas kerja karyawan karyawan terbukti terdapat hubungan yang signifikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahaasn mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis mengenai kompensasi finansial dan non finansial pada PT Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar yang menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat kompensasi finansial dan non finansial dengan nilai prob < 0,05.
2. Hasil analisis mengenai kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa dengan nilai korelasi $r = 0,537$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang erat antara kompensasi finansial dan non finansial dengan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan perbankan yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya PT Ace Hardware Cabang Pettarani Makassar meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial guna dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Disarankan agar perlunya PT Ace Hardware Cabang Pettarani Makassar memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arfida, 2013, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Fajar Al Siti dan Heru Tri, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembialan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Rangkuty Fredy, 2016, *Riset Pemasaran*, cetakan keduabelas, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian*, cetakan kesembilanbelas, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- , 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Widodo Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
cetakan pertama, penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bapak/Ibu/Sdr(i) yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang sedang melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Cabang Pettarani Makassar"

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Semua pernyataan atau pertanyaan berkaitan dengan sikap Bapak/Ibu/Sdr (i) terhadap produktivitas kerja karyawan. Jawaban yang diberikan betul-betul hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi bapak/ibu/sdr (i) mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang tulus.

Hormat saya,

Niluh Jumiyanti

Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Jenis Kelamin

Pria Wanita

2. Umur

21 - 29 tahun

30 - 39 tahun

40 - 49 tahun

> 50 tahun

3. Pendidikan

SMA

Sarjana (S1)

D3

Pasca Sarjana

4. Lamanya Bekerja

1-3 tahun

5,1 - 10 tahun

3-5 tahun

Diatas 10 tahun

5. Status Perkawinan

Kawin

Belum kawin

B. PENILAIAN ANDA

PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN PERTANYAAN DI BAWAH INI YANG DIANGGAP PALING TEPAT DENGAN MEMBERI TANDA X :

Pilihan jawaban :	Nilai
a. Sangat tidak setuju (STS)	: 1
b. Tidak setuju (TS)	: 2
c. Cukup setuju (CS)	: 3
d. Setuju (S)	: 4
e. Sangat setuju (SS)	: 5

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)						
NO.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS

GAJI						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan					
3.	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan					
4.	Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu UMR					
INSENTIF						
1.	Insentif yang saya terima merupakan tambahan pendapatan (di luar gaji) dalam perusahaan					
2.	Insentif yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja					
3.	Insentif yang diterima dapat memberikan kontribusi dalam penghematan biaya					
BONUS						
1.	Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan					
2.	Perusahaan membagikan bonus setiap tahun					

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)						
NO.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
PEKERJAAN						
1.	Setiap pekerjaan merupakan tugas yang menarik bagi saya					
2.	Pekerjaan ini menjadi tantangan bagi saya dalam bekerja					
3.	Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
4.	Setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dari perusahaan					
5.	Perusahaan selalu menekankan pada setiap karyawan akan tujuan yang ingin dicapai					

LINGKUNGAN KERJA					
1.	Lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam peningkatan kebijakan kerja				
2.	Supervisi atau pengawas sangat kompeten dalam bidang pekerjaan				
3.	Lingkungan kerja sudah kondusif dan memberikan nyaman bagi karyawan dalam bekerja				
4.	Saya senang karena mempunyai kerabat kerja yang menyenangkan				

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)						
NO.	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
PEKERJAAN						
1.	Karyawan memiliki kualifikasi dan kemampuan fisik karyawan					
2.	Sarana pendukung yang tersedia telah menunjang penyelesaian pekerjaan					
3.	Perusahaan senantiasa memperhatikan pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan					
4.	Kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang maksimal dan menggunakan sistem kerja yang baik					

LAMPIRAN 1 : DATA RESPONDEN

No resp	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Lamanya bekerja	Status
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	2	1
6	1	2	1	2	1
7	1	2	3	2	1
8	1	2	3	2	1
9	1	2	3	2	1
10	1	2	3	2	2
11	2	1	3	3	2
12	2	1	3	3	2
13	2	1	3	3	2
14	2	1	3	3	2
15	2	1	3	3	2
16	2	1	3	3	2
17	2	1	2	3	2
18	2	1	2	3	2
19	2	2	2	3	2
20	1	1	2	2	2
21	1	1	2	2	1
22	1	1	2	2	1
23	1	1	2	2	1
24	1	1	1	2	1
25	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1
30	1	1	1	2	1
31	2	1	2	2	2
32	2	3	2	2	2
33	2	3	2	2	2
34	2	3	2	3	2
35	2	4	2	3	2
36	2	4	1	3	2
37	2	4	1	3	1

38	2	3	1	3	1
39	2	3	2	3	1
40	1	3	2	4	1
41	1	3	2	4	1
42	1	2	2	4	2
43	2	2	3	1	2
44	2	2	3	1	2
45	2	2	2	1	2
46	2	2	2	2	1
47	2	1	2	2	1
48	1	1	2	2	1

LAMPIRAN 2 : DATA REKAP JAWABAN RESPONDEN

No resp	Kompensasi finansial									Kompensasi non finansial									Produktivitas kerja			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
15	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
19	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
20	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
21	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	
22	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	
23	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	
24	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
25	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
26	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	
27	3	2	3	3	5	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	
28	3	3	2	3	5	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	
29	3	3	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	
30	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	4	5	4	
31	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	2	4	5	4	
32	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	2	3	5	3	
33	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	
34	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	
35	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	2	
36	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	2	
37	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	
38	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
39	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	
40	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	
41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	3	
42	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	
45	3	4	2	3	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	
46	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	
47	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
48	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	

Frequencies

	Statistics		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Jenis kelamin	48	0	1.4792	71.00
Umur	48	0	1.7083	82.00
Pendidikan	48	0	1.9167	92.00
Lamanya bekerja	48	0	2.1875	105.00
Status	48	0	1.4375	69.00
X1.1	48	0	3.1875	153.00
X1.2	48	0	2.9792	143.00
X1.3	48	0	2.8750	138.00
X1.4	48	0	3.2083	154.00
X1.5	48	0	3.6875	177.00
X1.6	48	0	3.2083	154.00
X1.7	48	0	3.1875	153.00
X1.8	48	0	3.3125	159.00
X1.9	48	0	3.7083	178.00
X2.1	48	0	3.6042	173.00
X2.2	48	0	3.7708	181.00
X2.3	48	0	3.7083	178.00
X2.4	48	0	3.7500	180.00
X2.5	48	0	3.8542	185.00
X2.6	48	0	3.9375	189.00
X2.7	48	0	3.9792	191.00
X2.8	48	0	3.7083	178.00
X2.9	48	0	3.9167	188.00
Y.1	48	0	3.8542	185.00
Y.2	48	0	4.2083	202.00
Y.3	48	0	3.8333	184.00
Y.4	48	0	3.9583	190.00

Frequency Table

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	52.1	52.1	52.1
	Wanita	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 tahun	27	56.3	56.3	56.3
	30-39 tahun	11	22.9	22.9	79.2
	40-49 tahun	7	14.6	14.6	93.8
	> 50 tahun	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	33.3	33.3	33.3
	D.3	20	41.7	41.7	75.0
	Sarjana (S.1)	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Lamanya bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	12	25.0	25.0	25.0
	3-5 tahun	18	37.5	37.5	62.5
	5.1-10 tahun	15	31.3	31.3	93.8
	> 10 tahun	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	27	56.3	56.3	56.3
	Belum kawin	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.5	12.5	12.5
	CS	27	56.3	56.3	68.8
	S	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	39.6	39.6	39.6
	CS	12	25.0	25.0	64.6
	S	16	33.3	33.3	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	41.7	41.7	41.7
	CS	14	29.2	29.2	70.8
	S	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	27.1	27.1	27.1
	CS	17	35.4	35.4	62.5
	S	13	27.1	27.1	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	CS	17	35.4	35.4	41.7
	S	20	41.7	41.7	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	29.2	29.2	29.2
	CS	17	35.4	35.4	64.6
	S	10	20.8	20.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	37.5	37.5	37.5
	CS	13	27.1	27.1	64.6
	S	7	14.6	14.6	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	31.3	31.3	31.3
	CS	15	31.3	31.3	62.5
	S	6	12.5	12.5	75.0
	SS	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	26	54.2	54.2	54.2
	S	10	20.8	20.8	75.0
	SS	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	CS	17	35.4	35.4	37.5
	S	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	CS	12	25.0	25.0	29.2
	S	29	60.4	60.4	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	39.6	39.6	39.6
	S	24	50.0	50.0	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	19	39.6	39.6	39.6
	S	22	45.8	45.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	16	33.3	33.3	33.3
	S	23	47.9	47.9	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	27.1	27.1	27.1
	S	25	52.1	52.1	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	29.2	29.2	29.2
	S	21	43.8	43.8	72.9
	SS	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	21	43.8	43.8	43.8
	S	20	41.7	41.7	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	CS	11	22.9	22.9	29.2
	S	21	43.8	43.8	72.9
	SS	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	27.1	27.1	27.1
	S	29	60.4	60.4	87.5
	SS	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	12	25.0	25.0	25.0
	S	14	29.2	29.2	54.2
	SS	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	CS	14	29.2	29.2	35.4
	S	19	39.6	39.6	75.0
	SS	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	16	33.3	33.3	33.3
	S	18	37.5	37.5	70.8
	SS	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.1667	45.589	.833	.951
X1.2	26.3750	42.324	.849	.947
X1.3	26.4792	44.085	.754	.952
X1.4	26.1458	41.659	.851	.947
X1.5	25.6667	46.142	.567	.960
X1.6	26.1458	40.425	.895	.945
X1.7	26.1667	38.950	.891	.946
X1.8	26.0417	38.892	.888	.946
X1.9	25.6458	42.489	.903	.945

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.6250	16.112	.830	.843
X2.2	30.4583	17.530	.338	.880
X2.3	30.5208	15.914	.699	.849
X2.4	30.4792	15.276	.768	.842
X2.5	30.3750	15.644	.675	.850
X2.6	30.2917	16.296	.566	.860
X2.7	30.2500	16.787	.420	.875
X2.8	30.5208	15.829	.639	.854
X2.9	30.3125	14.900	.641	.855

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.0000	4.723	.649	.834
Y.2	11.6458	3.978	.667	.822
Y.3	12.0208	3.553	.756	.783
Y.4	11.8958	3.925	.724	.796

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.256	.56429

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.795	2	2.897	9.099	.000 ^b
	Residual	14.329	45	.318		
	Total	20.124	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.619	.636		2.545
	Kompensasi finansial	.260	.117	.322	2.227
	Kompensasi non finansial	.393	.191	.298	2.063

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.014
	Kompensasi finansial	.031
	Kompensasi non finansial	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan