

**ANALISIS KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT SEMEN TONASA**

Diajukan Oleh :

REZA RISKY PRATAMA

45 13 012 187



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kompensasi Sumber Daya Manusia
Terhadap Produktivitas Karyawan pada
PT Semen Tonasa

Nama Mahasiswa : Reza Risky Pratama

Nomor Stambuk : 45 13 012 187

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen


Tempat Penelitian : PT SEMEN TONASA

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


DR.Hj Herminawati S.E.,MM


Indrayani Nur S.Pd.S.E.M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


DR.H.A.Arifuddin.M.S.E.,M.Si.S.H.M.H


Indrayani Nur S.Pd.S.E.M.Si

Tanggal Pengesahan.....

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat-Nya, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan sesuai harapan. Tugas akhir yang berjudul:” ANALISIS KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA” sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelas Sarjana Ekonomi di Universitas Bosowa Makassar. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu, Bapak tercinta dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta do'a dan restu.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa beserta Para Wakil Rektor Universitas Bosowa dan Staf.
3. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE., MM selaku Pembimbing I serta Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurkan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan PT Semen Tonasa yang sangat ramah dan sangat membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat dituliskan satu per satu atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga

kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada, dan cita-cita kita bersama dapat tercapai. Sukses untuk kita semua.

Serta semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat penulis sebutkan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Wasalamualaikum Wr.Wb



ANALISIS KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA

Oleh :

REZA RISKY PRATAMA
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa
ABSTRAK

REZA RISKY PRATAMA. 2017. Skripsi. Analisis Kompensasi Sumber Daa Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Semen Tonasa. Dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,MM dan Indrayani Nur, S.Pd SE.,M.Si.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan PT Semen Tonasa karyawannya.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Responden penelitian ini adalah karawan pada PT Semen Tonasa. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi financial dan kompensasi non financial berpengaruh signifikan terhadap produkivitas karyawan.

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 168.071 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,22. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kompensasi financial, kompensasi non finansial) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Kata Kunci : Kompensasi, Sumber Daya Manusia, dan Kinerja.

**COMPENSATION ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY
IN PT SEMEN TONASA**

By:

REZA RISKY PRATAMA

Prodi Management Faculty of Economics

University of Bosowa

ABSTRACT

REZA RISK PRATAMA. 2017. Thesis. Analysis of Human Resource Compensation Against Employee Productivity At PT Semen Tonasa. Guided by Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM and Indrayani Nur, S. Pd SE., M.Si.

Compensation is a reward given by employees directly or indirectly, financially and non-financially to employees for their contribution in achieving organizational goals, so that compensation is needed by any company to increase PT Semen Tonasa employees .. This research aims to analyze the influence of human resources compensation on employee productivity at PT Semen Tonasa. Alat analysis used is multiple linear regression. The correspondent of this research is karawan at PT Semen Tonasa. Hasil analysis shows that financial compensation and non-financial compensation have a significant effect on employee productivity.

From the ANOVA or F test, the significant number (Sig) (0,000) is below 0.05 and the Fcount is 168.071 where the Fcount is greater than the Ftable of 3.22. Thus that $F_{count} > F_{table}$ then this result indicates that the independent variable (financial compensation, non financial compensation) influence together to the dependent variable (employee productivity).

Keywords: Compensation, Human Resources, and Performance.

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : REZA RISKY PRATAMA

Nim : 45 13 012 187

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Semen Tonasa .

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 3 Agustus 2017



REZA RISKY PRATAMA

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen	7
2.1.2 Pengertian MSDM	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.5 Pengertian Kompensasi	14

2.1.6 Jenis Kompensasi	15
2.1.7 Tujuan Kompensasi	18
2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.9 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	21
2.1.10 Pengertian Produktivitas.....	24
2.1.11 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	26
2.1.12 Indikator Produktivitas	27
2.2 Kerangka Pikir	29
2.3 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1 Jenis Data	33
3.4.2 Sumber Data	33
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian	34
3.5.1 Uji Validitas	35
3.5.2 Uji Realibilitas	35
3.6 Metode Analisis	35
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.6.2 Koefisien Determinasi	36
3.7 Pengujian Hipotesis	36

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)	36
3.7.2 Uji Parsial (Uji T)	37
3.8 Defenisi Operasional	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Semen Tonasa	40
4.1.1 Sejarah Singkat PT Semen Tonasa	40
4.1.2 Visi Dan Misi PT Semen Tonasa	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa	43
4.2 Karakteristik Responden	44
4.2.1 Gambaran Umum Responden	44
4.2.2 Penentuan <i>Range</i>	47
4.3 Deskriptif Data	48
4.3.1 Analisis Deskriptif Pengetahuan, PenguasaanIT, Motivasi Per Variable	48
4.4 Uji Instrumen Penelitian	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Realibilitas	51
4.5 Analisis Data	52
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.5.2 Koefisien Determinasi	54
4.6 Uji Hipotesis	55
4.6.2 Uji Simultan (Uji f)	56
4.6.3 Uji Parsial (Uji t)	56

4.7 Pembahasan 57

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 59

5.2 Saran 59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel

4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2	Reponden Berdasarkan Status Kepegawaian	45
4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	46
4.4	Responden Berdasarkan Usia	46
4.5	Responden Berdasarkan Masa Jabatan	47
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial	48
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Non Finansial	49
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Karyawan	50
4.9	Hasil Uji Validitas	51
4.10	Hasil Uji Realibilitas	52
4.11	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda	53
4.12	Hasil Perhitunga R Square	54
4.13	Hasil Perhitungan Uji F	55
4.14	Hasil Perhitungan Uji T	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pikir Penelitian	28
2.2 Struktur Organisasi PT Semen Bosowa	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (produktivitas karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan PT Semen Tonasa yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan



mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan PT Semen Tonasa pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002), antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.

3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan PT Semen Tonasa karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas PT Semen Tonasa serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2007).

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan PT Semen Tonasa para karyawan. Menurut Robbins (2008) bahwa PT Semen Tonasa merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) arti PT Semen Tonasa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Semen Tonasa karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas PT Semen Tonasa karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi

dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan PT Semen Tonasanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PD Damai Motor Bandar Lampung yang berdiri sejak tahun 1988 dan merupakan perusahaan dagang resmi berbagai macam suku cadang otomotif mobil besar, bus, dan truk untuk wilayah pemasaran pada provinsi Lampung. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari PT Semen Tonasa karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian PT Semen Tonasa sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. PT Semen Tonasa karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan PT Semen Tonasa dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan PT Semen Tonasa karyawan dibutuhkan

pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Bagaimana agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis? Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, bonus.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa?
2. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa?

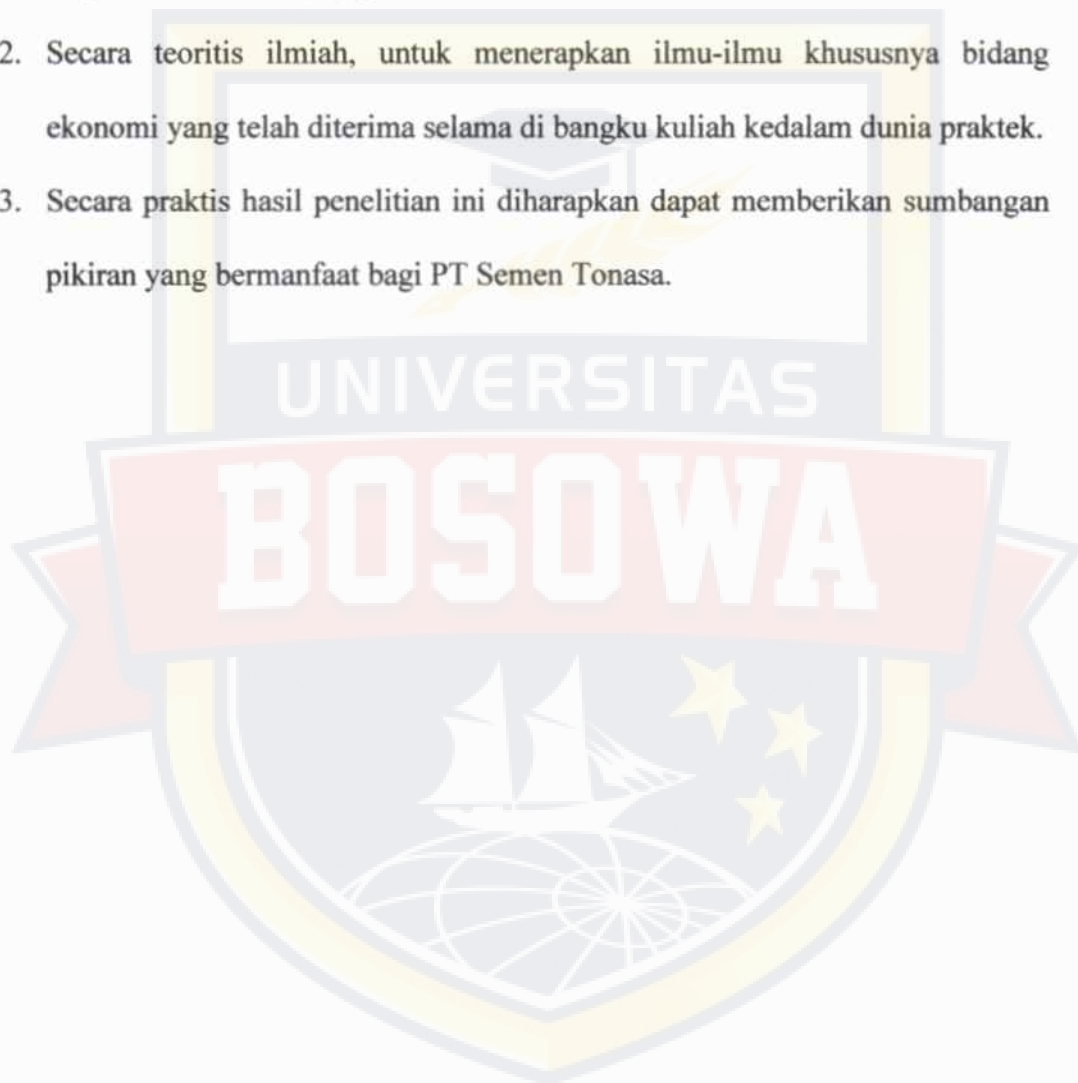
1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa.
2. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat serangkaian penelitian yang diadakan pada PT Semen Tonasa adalah :

1. Secara akademis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Bosowa Makassar.
2. Secara teoritis ilmiah, untuk menerapkan ilmu-ilmu khususnya bidang ekonomi yang telah diterima selama di bangku kuliah kedalam dunia praktek.
3. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi PT Semen Tonasa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli dengan memandang dari sudut tertentu, dimana dengan perbedaan sudut pandang inilah yang biasanya para ahli memberikan sedikit batasan yang berbeda. Oleh karena itu, dalam hubungan penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para ahli seperti dikemukakan oleh George R. Terry (2002) berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan objek mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumbernya.

Sekalipun kemajuan dalam bidang teknologi begitu pesat dan mampu menghasilkan berbagai peralatan yang modern, di mana peralatan tersebut merupakan di dunakan untuk mencapai efisiensi kerja tanpa menggunakan tenaga kerja manusia atau karyawan yang terlalu banyak. Namun demikian kebutuhan akan tenaga kerja tidak dapat diabaikan begitu saja karena sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan tenaga atau karyawan, bahkan ada kecenderungan semakin besar perusahaan semakin besar pula kebutuhan akan sumber daya manusia.

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan harusnya dapat menyelaraskan antar kebutuhan-kebutuhan organisasi yang

di landasi oleh hubungan manusiawi. sejalan dengan itu di harapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dalam menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan model berkenan dengan sumber daya organisasi tersebut perlu di ingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus di lakukan secara cermat. proses manajemennya baik harus bias memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Sering kali efesiesi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan pengelolaan sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi kemudian di kenal dengan manajemen personalia dan kemudian berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia.

James F. Stoner (2002) berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya manusia. sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Selanjudnya Alex S. Nitisemito berpendapat bahwa manajemen adalah salah satu jenis kegiatan melalui orang lain yang berlandaskan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Sedangkan M. Manullang (2001) memberikan pengertian manajemen

sebagai: “Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk tujuan yang telah di tentukan terlebih dahulu.”

Dari pengertian di atas Alex S. NitiseMITO menitik beratkan pada manusia dalam hubungannya dengan factor-faktor produksi seperti modal, mesin dan material. Sedangkan George R. Terry menitik beratkan pada adanya aktivitas khusus yang merupakan bagian dari suatu proses manajemen. Di samping dapat di katakan bahwa aktivitas tersebut dapat di lakukan untuk mencapai sasaran yang telah di tetapkan dan pelaksanaannya berlangsung pada manusia sebagai sumber daya dan sumber-sumber lainnya. seperti orang, uang, material dan metode.

Pengertian di atas menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang di maksudkan bagi semua pimpinan perusahaan apapun keahlian dan keterampilannya terlibat dalam proses *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* yang merupakan fungsi manajemen.

Dari pengertian tersebut di atas maka semakin jelaslah bahwa manajemen yang menjadi pokok adalah manajemen tujuan, maka di gunakan dan di manfaatkan manusia, uang, material, dan metode secara efektif dan efisien. Jika di perhatikan batasan pengertian yang telah di kemukakan di atas, maka secara gamblang dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang tertentu yang memiliki seni dan ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang di lakukan untuk mencapai sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Dessler (2009) pengertian Manajemen sumberdaya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Handoko (2001: 4), manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja serta pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terealisasi secara bersama-sama sehingga gairah kerja akan timbul di dalam pegawai. Menyadari bahwa pentingnya hal tersebut maka manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan secara efektif. Studi tentang manajemen sumberdaya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan dan mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas yang tepat.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2006), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga 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 membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 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 yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara kompensasi finansial, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.4 Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen SDM, menurut Hasibuan (2013) adalah :

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

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

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Sedangkan fungsi-fungsi pelaksanaan (kepegawaian) menurut Hasibuan, (2002) adalah :

1. Fungsi Pengadaan

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

2. Fungsi Pengembangan

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

3. Fungsi Kompensasi

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

4. Fungsi Pengintegrasian

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

5. Fungsi Pemeliharaan

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

6. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Menurut Gary Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu



ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2011) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

2.1.6 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2008) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial, Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

a. Kompensasi finansial langsung

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2008) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

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

pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Dan menurut Gary Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2009) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2010) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan

merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.9 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bagi karyawan merupakan faktor jaminan kelangsungan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan pada karyawan secara teratur dan layak diberikan akan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi

dari perusahaan. Susilo Martoyo (2000:128), memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan- pekerjaan yang lebih produktif.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan Kasmir dan Jakfar (2012) menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

1. Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan professional
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meningkatkan produktivitas
4. Memudahkan sasaran strategis.

Program kompensasi yang baik dapat menarik para karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk pekerjaan/jabatan yang tepat. Program kompensasi yang baik membuat karyawan menjadi betah dan merasa diperlakukan adil, meningkatkan produktivitas karena motivasi yang tinggi dan kepuasan karyawan oleh imbalan yang baik. Kompensasi juga dapat memajukan perusahaan dengan kompensasi yang tinggi maka nilai dan kesuksesan perusahaan itu juga tinggi.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan-tujuan positif antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
2. Pengkaitan kompensasi dengan produktifitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.
3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan, makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan.
4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi, ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

2.1.10 Pengertian Produktivitas

Program peningkatan produktivitas pada suatu perusahaan tidak dapat dilakukan pada salah satu fungsi bagian operasional saja, melainkan harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian perusahaan. Penulis akan memaparkan pengertian dari produktivitas. Pengertian produktivitas menurut Hani Handoko (2012), Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan masukan dan keluaran- keluaran suatu sistem yang produktif. Dalam buku Ruky Achmad (2001:2), Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut, “suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Para ahli ekonomi mengartikan produktivitas sebagai “perbandingan” antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan “kuantitas dana dan daya yang digunakan” untuk menghasilkan barang dan jasa itu.

Menurut Mulyadi (2007), produktivitas merupakan rasio antara keluaran dengan masukan. Serta mendefinisikan produktivitas berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutamaditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluran tersebut. Tidak berbeda jauh dengan Stoner dan Freman (2010), produktivitas perbandingan antara *input* dan *output*, merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan dalam menggunakan sumber daya langka milik organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Selanjutnya, (dalam buku Edy Sutrisno 2010), produktivitas adalah ukuran efisiensi produkti. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Barry Render dan Jay Heizer (2011), menyatakan bahwa produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Peningkatan berarti perbandingan naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan barang dan jasa yang dihasilkan (output). Jadi, pengertian produktivitas dapat disimpulkan bahwa untuk menaikkan produktivitas para karyawan dan manajer semua harus berusaha memproduksi dan menghasilkan keluaran yang lebih banyak atau nilai rupiah dan/ atau unit produk dan/ atau jasa dari setiap masukan oleh perusahaan.

Maka para karyawan dan manajer harus meningkatkan jumlah daripada keluaran dari setiap jam kerja yang digunakan, setiap rupiah investasi modal, setiap unit bahan mentah, dan dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Selain pengertian produktivitas diatas yang perlu disadari oleh manajer bahwa “*output*” dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia, yang pada dasarnya merupakan lingkup tanggung jawabnya, adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*)
2. Produktivitas kerja (*Productivity*)
3. Kepuasan pekerja (*Human Resource Satisfaction*)
4. Pengembangan pekerja (*Human Resource Development*)
5. Kesiapan mengadakan perubahan (*Reading for Change*).

Jadi, dari beberapa pengertian di atas produktivitas merupakan perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengorbanan (*input*). *Output* atau keluaran merupakan sesuatu yang diproduksi dan/ atau dihasilkan oleh perusahaan, sedangkan *input* atau masukan merupakan semua sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Hani Handoko (2010) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi fisik perusahaan
2. Derajat otomatisasi yang digunakan
3. Layout
4. Desain pekerjaan
5. Keterampilan dan motivasi karyawan
6. Pengupahan dan paket- paket benefit yang disediakan

Menurut Ruky Achmad (2001:3), Produktifitas dihasilkan melalui perpaduan antara “prestasi kerja” (*performence*) dan “teknologi” yang digunakan (alat kerja dan/cara kerja dan/bahan yang digunakan). Kedua variabel ini saling mendukung dan mempengaruhi. Dan pendapat dari Barry Render dan Jay Heizer (2011) faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah:

1. Tenaga kerja
2. Modal
3. Manajemen

Prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara “kemampuan” (*ability*) dan “kemauan” motivasi. Cara meningkatkan kemampuan tentunya adalah dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih yang sudah ada. Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karyawan sebagai subyek dalam peningkatan produktivitas.
2. Tata letak perusahaan yang berpengaruh terhadap keefisienan sistem operasi.
3. Manajemen perusahaan itu sendiri.
4. Kemampuan dan keahlian karyawan.
5. Motivasi yang tinggi akan pengharapan suatu balas jasa dari perusahaan.

Salah satunya balas jasa dari perusahaan ialah kompensasi yang mempunyai hubungan dengan produktivitas, sebab apabila penghasilan atau upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut layak atau cukup maka karyawan akan lebih produktif dan senantiasa berusaha meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2.1.12 Indikator Produktivitas

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

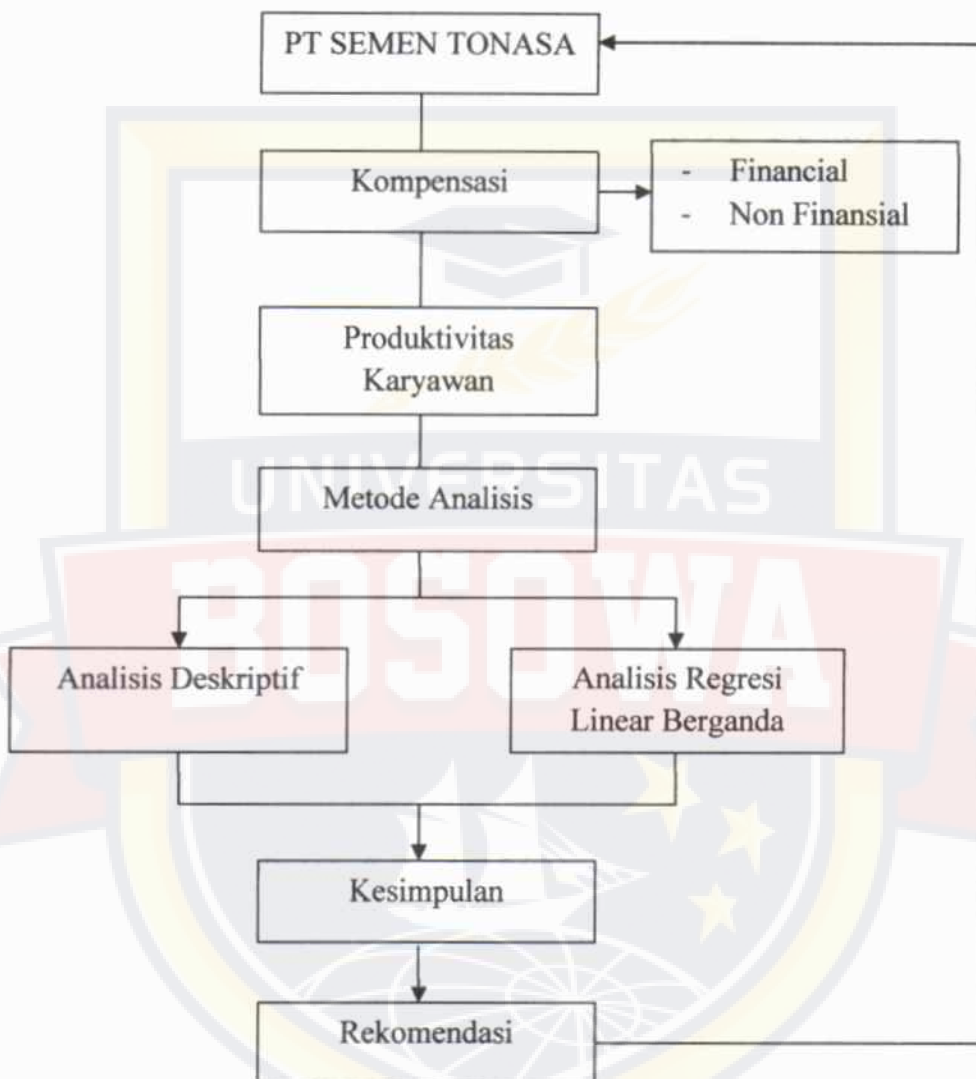
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.1
Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi financial dan non financial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa
2. Variabel kompensasi financial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Tonasa yang terletak di Desa Biringare, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini yaitu selama \pm 2 bulan terhitung pada bulan Mei sampai Juni 2017.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Metode Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

c. Metode Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan kompensasi finansial mengenai masalah yang sedang dibahas.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Semen Tonasa yang berjumlah 45 orang. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2006). Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 45 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dan guru dalam instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku

literature yang memberikan informasi tentang kompetensi dan kinerja pegawainya.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Tinggi diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 3
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 2

Mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka dari itu penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.5.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r tabel. (Sugiyono).

- a. Metode Analisis
- b. Pengujian Hipotesis
- c. Defenisi Operasional

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

3.6 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan yaitu :

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen (Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial) secara bersama mempengaruhi variabel dependen (Produktifitas Karyawan). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2013) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (Produktivitas Karyawan).

3.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi dalam variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Nilai R^2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Imam Ghozali, 2006).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test diatas yaitu :

- $H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
 - $H_1 : b > 0$: ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
- b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} .
- c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $< 5\%$.

- a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).
- b. $H_1 : b > 0$ (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak H_1 diterima).
 2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 diterima H_1 ditolak).
- b. Dengan menggunakan angka signifikan
1. Apabila angka signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima.
 2. Apabila angka-angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Kasmir dan Jakfar (2012).
2. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Malayu S.P. Hasibuan, 2008).
3. Kompensasi Non-Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial

yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (R. Wayne Mondy, 2008).

4. Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Karyawan adalah sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Semen Tonasa

4.1.1 Sejarah Singkat PT Semen Tonasa

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, Pabrik Tonasa III, Pabrik Tonasa IV dan Pabrik Tonasa V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V. Perseroan berdasarkan anggaran dasar merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968.

Proses produksi perseroan bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen. Proses produksi perseroan secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi. Lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh delapan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan,

telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kedelapan unit pengantongan semen berlokasi di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun, dan di Pontianak dengan kapasitas 150.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen Non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC) tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Didukung dengan merk produk yang solid di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar semen, selain itu dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen perseroan. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan perseroan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri. Sejak 15 September 1995 perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. (sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk.) menjadi sebuah holding company. Lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai perseroan di mata pemegang saham dan stakeholder.

Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang terefisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya. Di mulai tahun 2009 sampai saat ini, perseroan melaksanakan pembangunan Pabrik Tonasa V yang nantinya diharapkan beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan pembangkit listrik 2x35MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri perseroan dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional. Pembangkit listrik tersebut di targetkan akan beroperasi normal di tahun 2013.

4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Tonasa

1. Visi

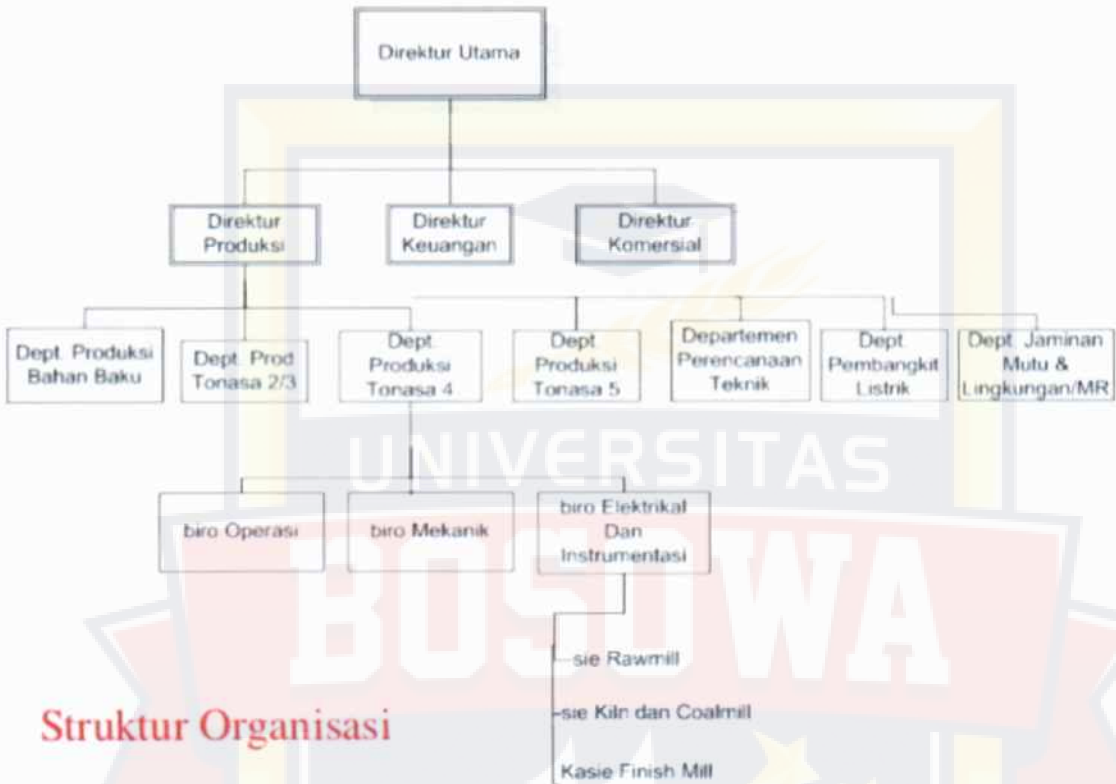
- ✓ Menjadi perusahaan persemenan terkemuka yang efisien dan berwawasan lingkungan di Indonesia.

2. Misi

- ✓ Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
- ✓ Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
- ✓ Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan ebitda margin perusahaan.
- ✓ Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional

4.1.3 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Semen Tonasa



Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data jumlah karyawan pada PT Semen Tonasa pada tahun 2017 ialah sebanyak 45 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang dalam melakukan penelitian tentang analisis kompensasi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 45 karyawan pada PT Semen Tonasa dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai & Guru)	Persentase (%)
Laki-laki	26	58%
Perempuan	19	42%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan yang bekerja di PT Semen Tonasa, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin laki-laki dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 26 atau 58% dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau 42%.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 45 karyawan pada PT Semen Tonasa dapat diperoleh gambaran tentang status kepegawaian dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (Pegawai & Guru)	Persentase (%)
Pegawai Tetap	38	84%
Pegawai Kontrak	7	16%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menurut status kepegawaian tetap sebanyak 38 orang atau 84% dan pegawai kontrak sebanyak 7 orang atau 16% dengan demikian banyak pegawai tetap yang menjadi responden.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 45 karyawan pada PT Semen Tonasa dapat diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	10	22%
S1/S2/S3	35	78%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut jenjang pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 22%, dan pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 35 atau 78%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/S2/S3.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 45 karyawan pada PT Semen Tonasa dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	9	20%
30 – 40 tahun	17	38%
40 – 50 tahun	19	42%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 9 orang atau 20%. Responden selanjutnya

berusia 30 - 40 tahun dengan jumlah 17 orang atau 38%. Responden berusia 40 – 50 tahun berjumlah 19 orang atau 42%. Sebagian besar responden berusia antara 40-50 tahun.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 45 karyawan pada PT Semen Tonasa dapat diperoleh gambaran tentang masa jabatan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4.5
RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN

Masa Jabatan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	10	22%
5 - 10 Tahun	23	51%
Diatas 10 Tahun	12	27%
Jumlah	45	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar berdasarkan lamanya menjabat 1 – 5 tahun berjumlah 10 orang atau 22%. Responden selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 23 orang atau 51%. Responden menjabat diatas 10 tahun berjumlah 12 orang atau 27%. Sebagian besar responden lama menjabat 1 – 10 tahun.

4.2.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 45 orang, maka :

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi : $45 \times 5 = 225$

Skor terendah : $45 \times 1 = 45$

Sehingga *Range* untuk hasil survey yaitu : $= \frac{225-45}{5} = 36$

Range skor :

36 – 72 = Sangat Rendah

73 – 109 = Rendah

110 – 155 = Cukup

156– 192 = Tinggi

193 – 229 = Sangat tinggi

4.3 Deskriptif Data

4.3.1 Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial

Per Variabel

1. Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KOMPONEN FINANSIAL

No	Pernyataan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	X1 ₁	24	24%	19	19%	2	2%	-	-	-	-	202
2.	X1 ₂	19	19%	20	20%	6	6%	-	-	-	-	193
3.	X1 ₃	15	15%	6	6%	23	23%	2	2%	-	-	170
4.	X1 ₄	10	10%	28	28%	7	7%	-	-	-	-	183
5.	X1 ₅	14	14%	24	24%	4	4%	2	2%	-	-	180
RATA - RATA											185,6	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial adalah tinggi karena berada pada posisi range keempat. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung tinggi dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan kompensasi finansial yang baik yang telah diterapkan oleh PT Semen Tonasa

2. Analisis Deskriptif Kompensasi Non Finansial

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KOMPENSASI NON FINANSIAL
JAWABAN RESPONDEN

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	X2 ₁	14	14%	22	22%	7	7%	1	1%	1	1%	182
2.	X2 ₂	21	21%	14	14%	9	9%	1	1%	-	-	190
3.	X2 ₃	14	14%	25	25%	6	6%	-	-	-	-	188
4.	X2 ₄	15	15%	25	25%	4	4%	1	1%	-	-	189
RATA - RATA											187,2	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi non finansial adalah tinggi karena berada pada posisi range keempat. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung tinggi dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan kompensasi non finansial yang baik yang telah diterapkan oleh PT Semen Tonasa.

3. Analisis Deskriptif Produktivitas Karyawan

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
JAWABAN RESPONDEN

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	Y ₁	24	24%	20	20%	1	1%	-	-	-	-	203
2.	Y ₂	19	19%	20	20%	6	6%	-	-	-	-	193
3.	Y ₃	15	15%	21	21%	8	8%	1	1%	-	-	185
4.	Y ₄	16	16%	23	23%	6	6%	-	-	-	-	190
5.	Y ₅	15	15%	22	22%	7	7%	1	1%	-	-	186
RATA - RATA											191,4	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait dengan indikator produktivitas karyawan yang diterapkan oleh PT Semen Tonasa adalah tinggi karena berada pada posisi range keempat.

Hal ini menunjukkan bahwa responden tinggi untuk pernyataan yang terkait dengan produktivitas karyawan yang diterapkan PT Semen Tonasa.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 14 pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan

(df) = $n - 2 = 45 - 2 = 43$, didapat r_{tabel} sebesar 0,294. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial			
	• Pernyataan 1	0,530	0,294	Valid
	• Pernyataan 2	0,596	0,294	Valid
	• Pernyataan 3	0,582	0,294	Valid
	• Pernyataan 4	0,628	0,294	Valid
2.	Kompensasi Non Finansial			
	• Pernyataan 6	0,523	0,294	Valid
	• Pernyataan 7	0,676	0,294	Valid
	• Pernyataan 8	0,808	0,294	Valid
	• Pernyataan 9	0,511	0,294	Valid
3.	Produktivitas Karyawan			
	• Pernyataan 10	0,530	0,294	Valid
	• Pernyataan 11	0,596	0,294	Valid
	• Pernyataan 12	0,582	0,294	Valid
	• Pernyataan 13	0,808	0,294	Valid
	• Pernyataan 14	0,675	0,294	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

4.4.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruksi atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal

jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur atau mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial		
	• Pernyataan 1	0,903	Reliabel
	• Pernyataan 2	0,901	Reliabel
	• Pernyataan 3	0,901	Reliabel
	• Pernyataan 4	0,900	Reliabel
2.	Kompensasi Non Finansial		
	• Pernyataan 6	0,905	Reliabel
	• Pernyataan 7	0,897	Reliabel
	• Pernyataan 8	0,893	Reliabel
	• Pernyataan 9	0,904	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan		
	• Pernyataan 10	0,903	Reliabel
	• Pernyataan 11	0,901	Reliabel
	• Pernyataan 12	0,901	Reliabel
	• Pernyataan 13	0,893	Reliabel
	• Pernyataan 14	0,897	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian lapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan

hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh teori kompensasi (Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial) terhadap produktivitas karyawan. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan menggunakan SPSS 16 pada tabel berikut ini :

TABEL 4.10

HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.246	1.182		.208	.836
Kompensasi Finansial	.798	.074	.744	10.780	.000
Kompensasi Non Finansial	.278	.072	.266	3.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 246 + 0,798 X_1 + 0,278 X_2$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satu satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,744 X_1 + 0,266 X_2$$

1. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,744 memberikan arti bahwa kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,266 memberikan arti bahwa kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

4.5.2 Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.889	.884	.858	1.976

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Dari hasil diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,889 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (kompensasi finansial, kompensasi non finansial) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) sebesar 88,9% kemudian sisanya 11,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalm model penelitian.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

4.6.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel kompensasi financial, dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan . Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 4.12
HASIL PERHITUNGAN UJI F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.399	2	123.700	168.071	.000 ^a
	Residual	30.912	42	.736		
	Total	278.311	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 168.071 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,22. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kompensasi financial, kompensasi non finansial) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.13
HASIL PERHITUNGAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.246	1.182		.208	.836
	Kompensasi Finansial	.798	.074	.744	10.780	.000
	Kompensasi Non Finansial	.278	.072	.266	3.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1.681 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel kompensasi financial, kompensasi non financial terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas).

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil Uji t (parsial) antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel produktivitas karyawan menunjukkan t_{hitung} 10.780 dimana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.681 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel kompensasi finansial berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh kompensasi non financial terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji t (parsial) antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel produktivitas karyawan menunjukkan t_{hitung} 3.861 dimana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.681 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel kompensasi non finansial berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). dari nilai koefisien regresi kedua variabel independen tersebut maka nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial yaitu 10.780 lebih besar dibandingkan nilai variabel kompensasi non financial yaitu 3.861 lainnya.

4.7 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan :

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa : “Diduga bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa”. Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} 168.071 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,22 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

2. Kompensasi financial dan kompensasi non financial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 168.071.
3. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi finansial meningkat, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Streiner (2012) bahwa penerapan kompensasi finansial berpengaruh terhadap efektifitas produktivitas karyawan.
4. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi non finansial meningkat, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa inovasi signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori Robert D. Retherford (2012).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap produktivitas karyawan. Variabel pertama adalah kompensasi finansial dengan koefisien sebesar 0,744, dan variabel kedua adalah kompensasi non finansial dengan koefisien sebesar 0,266.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Semen Tonasa agar target produktivitas karyawan dapat tercapai.

1. Dari aspek kompensasi finansial, diharapkan seorang karyawan mampu menciptakan ide-ide baru, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang ada di PT Semen Tonasa.
2. Dari aspek kompensasi non finansial, diharapkan seorang karyawan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pemimpin dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah, Muhammad. 2011. *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung.
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. *Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2001, *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Handoko TH., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP., 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung. Mangkunegara,
- Moh. Nazir. Ph.D, 2005, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieka Cipta. Jakarta
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Santoso, Singgih. (2005). *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 16*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta: Bandung.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia)*. PT. Bumi Aksara: Bandung.




LAMPIRAN

Lampiran I Pernyataan Kuesioner

KUESIONER

ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SEMEN TONASA

I. Identitas Responden

- 
1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan : SMA/ Sederajat
 Diploma
 Sarjana (S-1)
 Magister (S-2)
 Doktor (S-3)
5. Masa Jabatan : 1-5 tahun
 5-10
 >10 tahun
6. Status Kepegawaian: tetap
 kontrak

Makassar, 25 juli 2017

Hal : Mohon Bantuan Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT Semen Tonasa. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Analisis kompensasi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Saudara(i) untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi Saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

A. PENGANTAR

Dalam angket yang saya buat dan diedarkan kepada anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang selengkap-lengkapnya guna menyelesaikan skripsi dengan judul Analisis Analisis Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Semen Tonasa. Sehubungan diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Dalam pengisian jawaban atas pertanyaan di bawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah akan tetapi yang terpenting anda menjawab semua pertanyaan yang ada. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan akademis.

Pertanyaan berikut memiliki lima alternatif jawaban, yaitu :

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

S : Setuju, apabila pernyataan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

KS: Kurang Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

STS:Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

Data yang anda isi tidak akan berpengaruh apapun terhadap pekerjaan anda.

Kesadaran anda untuk mengisi angket tersebut merupakan bantuan yang sangat penting bagi saya untuk menyelesaikan maksud yang sebenarnya,

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

1. Kompensasi Finansial (X_1)

No.	Atribut	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					
2.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
3.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pasangan kepada karyawan yang pensiun.					
5.	Perusahaan saya bekerja, memiliki rencana pemberian pasangan kepada karyawan yang meninggal.					

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

No.	Atribut	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk					

	mempromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
4.	Perubahan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dengan pengakuan atas prestasi karyawan.					

3. Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Atribut	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal.					
2.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya akan selalu memperbaiki setiap kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya.					
4.	Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
5.	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

Lampiran II Hasil Tanggapan Responden

No	Kompensasi Finansial (X1)					Kompensasi Non Finansial (X2)			Produktivitas Karyawan (Y)					
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3
4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
8	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4
9	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5
14	5	3	4	3	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3
15	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	5	5	3	3	4	4	3	2	5	5	3	4	2	2
20	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4

23	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
24	5	5	3	3	3	1	5	4	4	5	5	5	3	4	4
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
32	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4
36	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
41	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
42	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
43	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
44	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
45	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3

Lampiran III Jumlah Hasil Tanggapan Responden

No	X ₁	X ₂	Y
1	18	15	19
2	19	11	16
3	18	15	17
4	20	15	21
5	20	16	20
6	25	19	24
7	18	15	17
8	21	15	20
9	19	14	17
10	20	16	20
11	25	19	24
12	17	15	16
13	21	15	18
14	14	15	15
15	19	13	18
16	19	16	19
17	25	18	23
18	20	15	21
19	15	10	17
20	21	18	21
21	19	16	19
22	18	16	18
23	24	20	24
24	19	14	15
25	25	18	23
26	16	12	16
27	25	20	25
28	25	19	24
29	25	20	25
30	24	17	23
31	23	16	23
32	21	16	21
33	25	20	25
34	20	16	20
35	21	17	22
36	25	20	25
37	20	16	20
38	25	20	25

39	19	16	19
40	20	15	19
41	21	14	19
42	22	17	21
43	23	16	21
44	19	14	17
45	22	17	23

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.49	.589	45
P2	4.29	.695	45
P3	4.11	.775	45
P4	4.07	.618	45
P5	4.13	.726	45
P6	4.04	.878	45
P7	4.27	.809	45
P8	4.22	.670	45
P9	4.22	.704	45
P10	4.49	.589	45
P11	4.29	.695	45
P12	4.11	.775	45
P13	4.22	.670	45
P14	4.13	.757	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.60	40.973	.530	.903
P2	54.80	39.618	.596	.901
P3	54.98	39.068	.582	.901
P4	55.02	40.022	.628	.900
P5	54.96	39.816	.542	.903
P6	55.04	38.816	.523	.905
P7	54.82	37.922	.676	.897
P8	54.87	38.164	.808	.893
P9	54.87	40.255	.511	.904
P10	54.60	40.973	.530	.903
P11	54.80	39.618	.596	.901
P12	54.98	39.068	.582	.901
P13	54.87	38.164	.808	.893
P14	54.96	38.407	.675	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.09	45.310	6.731	14

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.889	.884	.858	1.976

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.399	2	123.700	168.071	.000 ^a
	Residual	30.912	42	.736		
	Total	278.311	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.246	1.182		-.208	.836
Kompensasi Finansial	.798	.074	.744	10.780	.000
Kompensasi Non Finansial	.278	.072	.266	3.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

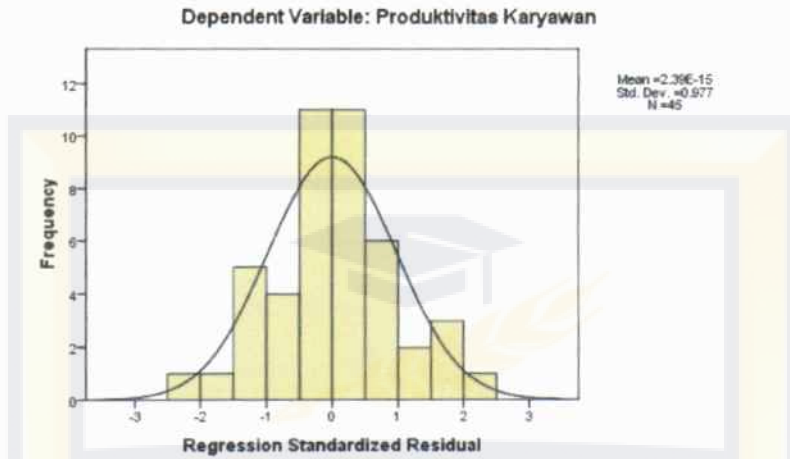
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.94	25.27	21.24	2.371	45
Std. Predicted Value	-1.817	1.697	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.130	.366	.214	.058	45
Adjusted Predicted Value	16.97	25.29	21.25	2.374	45
Residual	-2.089	1.911	.000	.838	45
Std. Residual	-2.435	2.227	.000	.977	45
Stud. Residual	-2.487	2.274	-.002	1.007	45
Deleted Residual	-2.178	1.993	-.003	.891	45
Stud. Deleted Residual	-2.661	2.400	.000	1.036	45
Mahal. Distance	.030	7.036	1.956	1.660	45
Cook's Distance	.000	.118	.021	.032	45
Centered Leverage Value	.001	.160	.044	.038	45

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

