

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin
Indonesia Kebun Aek Loba

¹Rizki Harnita, ²Sri Ramadhani

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email: rizkiharnita01@gmail.com, sriramadhani594@gmail.com

Corresponding Mail Author: rizkiharnita01@gmail.com

***Abstract :** The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee productivity at PT. SOCFIN INDONESIA Aek Loba Plantation and to find out the variables that have a dominant influence on employee productivity. The theoretical basis used is human resource management using Multiple Linear Regression Analysis Tool. Based on the results of the engraving, the key to this research is $Y = 0.790 + 0.480 X1 + 0.187 X2$, meaning that the direct compensation variable ($X1$) is employee productivity. The correlation value (R) of 0.679 means that there is a strong relationship between the independent variables ($X1$ and $X2$) on the dependent variable (Y). While the coefficient of determination (R^2) of 0.462 means that the direct compensation and indirect compensation variables have an influence of 46.2% on work productivity. From the f test, it is obtained that $f_{count} 16,287 > f_{table} 3.24$, meaning that the first hypothesis has a significant effect between direct compensation ($X1$) and indirect compensation ($X2$) on employee work productivity (Y) received. Meanwhile, the direct compensation t -test variable has a dominant influence on the beta value of 0.551 and the calculation of $t_{count} 3.801 > t_{table} 2.02$ with a significance value of 0.001 < 0.05 , the second hypothesis is accepted.*

***Keywords :** Competence, Work Productivity.*

I. Pendahuluan

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti organisasi dalam melaksanakan semua kegiatan tidak terlepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja ini perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal. Satu diantara usaha yang di lakukan agar tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang optimal adalah dengan memberikan penghasilan atau kompensasi yang memadai dari pihak organisasi atau perusahaan, hal ini di karenakan pada umumnya manusia bekerja untuk mencapai pendapatan.

Pada dasarnya kompensasi di bagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung di kaitkan langsung dengan prestasi dan

produktivitas kerja karyawan. Seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung ialah pemberian kompensasi yang tidak di kaitkan dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan.

Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai, mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja , tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lain (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya.

Dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang setiap organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, karena terciptanya atau tercapainya produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kesadaran pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara terampil.

Demikian pula halnya dengan PT. SOCFIN INDONESIA khususnya kebun Aek Lobs yang berlokasi di Desa Aek Loba merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pengelolaan Kelapa Sawit dan Cpo

Adapun kompensasi yang di berikan oleh PT. SOCFIN INDONESIA khususnya kebun Aek Loba, namun ada halnya pemberian kompensasi di anggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. Satu diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan, fasilitas yang di maksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dan juga kompensasi yang diberikan oleh PT. SOCFIN INDONESIA khususnya kebun Aek Loba, kepada karyawannya terkadang mengalami keterlambatan dalam pembayarannya sehingga para karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dan besarnya telah di tentukan oleh perusahaan dan di ketahui oleh karyawan dinilai dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat atau tidak cukup, maka kepuasan dalam bekerja akan berkurang dan semangat kerja akan terganggu sehingga kinerja para karyawan menurun.

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Landasan Teori

Kompensasi

Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Selanjutnya menurut Simamora (2004: 441), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan imbalan atas apa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja baik itu berupa uang atau maupun berupa barang atau yang lainnya, sebagai akibat pekerjaan yang di lakukannya.

Dari komponen-komponen kompensasi yang telah disebutkan diatas, pada penulisan kali ini kompensasi yang akan kita bahas atau akan kita teliti adalah mengenai kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang bersifat material dan financial. Untuk lebih jelas dan terperinci masalah kompensasi ini berikut komponen dari sistem kompensasi yang dikemukakan oleh Fisher (2006 : 523) yaitu :

1. Kompensasi Langsung yang terdiri dari :
 1. Pembayaran Dasar :
 1. gaji
 2. upah
 2. Upah prestasi / kinerja
 3. Upah Insentif
 4. Upah yang di tangguhkan
2. Kompensasi Tidak Langsung yang terdiri dari :
 1. Program perlindungan
 2. Upah untuk waktu tidak bekerja
 3. Layanan dan penghasilan tambahan

Produktivitas Kerja

Menurut Anaroga (2001 : 52) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Dengan memahami pengertian di atas, maka dalam pengertian produktivitas itu terkandung adanya kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan efisiensi dan efektivitas sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Namun demikian di antara semua sumber daya tersebut, faktor manusi memegang peranan paling penting atau utama dalam meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi serta modal merupakan hasil karya dari manusi itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila kita dibandingkan dengan produktivitas modal, alat produksi dan teknologi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor -faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja menurut Sudaryanti (2001 : 45) dapat digolongkan ke dalam enam faktor utama, yaitu sebagai berikut :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat Ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta ketrampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul
4. Manajemen Produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental berupa :

1. Motivasi Kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika Kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, dan hal ini dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Ketrampilan

Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin trampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih trampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Dari semua uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas itu terkandung adanya kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dengan efisien dan efektifitas.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba tepatnya di desa Aek Loba, Kec. Aek Kuasan, Kab. Asahan, Sumatera Utara

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah KTU, 15 pegawai dan 20 karyawan yang bekerja di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item total correlations) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005:45).

Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha >$ 0,60 Nunnally (1967) dalam Ghozali (2005:42). Dimana: α = Koefisien reliabilitas r = Korelasi antar item k = Jumlah item Uji Asumsi Klasik I. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2007:91). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai (tolerance) dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2007:91). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai (tolerance) dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Vicky) 235 bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VF yang tinggi (karena

VIF = $1/\text{Tolerance}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2009:105) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan ditunjukkan oleh grafik scatterplot pada titik-titik yang tidak membentuk pola yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Ghozali (2005:95).

Uji Normalitas

Ghozali (2009:110) mengatakan bahwa salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis yaitu uji normalitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Rumus persamaan regresi ganda untuk dua variabel menurut Usman, Akbar (2003 : 242

Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat. Menurut Usman, Akbar (2003 : 242)

Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar atau kuatnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Rangkuti (2005 : 68), semakin besar nilai R² maka semakin kuat pengaruh antara kedua variabel.

Uji F (uji serentak)

Menurut Sugiyono (2009 : 192) Pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, dengan $\alpha = 0,10$ pada tingkat kepercayaan 90

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba maka dalam analisis akan dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan yang diterima karyawan.

Untuk menganalisis data tersebut penulis menggunakan metode regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Independent secara stimultan terhadap Variabel Dependent.

tampak jelas terlihat bahwa nilai koefisien regresi linier bergabda keseluruhannya bernilai positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai variabel bebas yang berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya produktivitas pegawai pada PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba untuk mengetahui koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F. dari perhitungan tersebut maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,287 sedangkan Ftabel 3,24 dengan level signifikan (α) sebesar 5%. Maka terlihat bahwa Fhitung > Ftabel (yaitu $16,287 > 3,24$) dengan kata lain bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independent dalam ha ini X_1 , X_2 , memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba (Y). Uji T (Parsial) Uji T bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen X_1 , X_2 , berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen Y pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba dengan cara membandingkan Thitung dengan Ttabel dengan tingkat kepercayaan sebesar sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). maka akan diperoleh ttabel sebesar 2,02

Terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen pada di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor kompensasi tersebut terdapat produktivitas kerja pegawai, maka digunakan uji t. uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

Hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai variabel bebas yang berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung meningkat atau ditingkatkan maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Keadaan tersebut dimaksudkan apabila para karyawan merasa bahwa jika di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba memperhatikan variabel bebas yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi produktivitas pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba, maka pegawai meningkatkan produktivitasnya.

Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel yang diteliti, memberikan arti jika salah satu variabel bebas ditambah sebesar satu-satuan akan memberikan sumbangan terhadap produktivitas pegawai, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Dari hasil penelitian, maka dapat diperoleh dari nilai korelasi (hubungan) yang menggambarkan keeratan hubungan antara variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai menjelaskan bahwa adanya hubungan kuat antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba.

Hal ini dapat dibuktikan dengan interval koefisien Sugiyono (2003:149), yang menyatakan bahwa nilai hubungan dengan interval 0,60 – 0,799 masuk dalam kategori kuat. Nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,462 atau 46,2%, hal ini dapat diartikan bahwa sekitar 46,2% variabel yang mempengaruhi produktivitas adalah variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap produktivitas kerja maka dapat dilakukan pengujian secara simultan dengan cara membandingkan nilai dari Fhitung dengan Ftabel dengan derajat kesalahan yang digunakan adalah 5%. Dari perhitungan Fhitung diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,287 > 3,24).

Hal ini dapat menunjukan bahwa variabel bebas secara eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 2, 2014: 230-244 242 bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas. Maka hipotesis pertama yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba Diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, maka untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut digunakan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Dari hasil uji t, ttabel sebagai pembanding thitung maka dengan menggunakan uji satu arah dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), maka akan diperoleh ttabel sebesar 2,02. Untuk lebih jelasnya, maka akan dijelaskan mengenai pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut : a. Variabel Kompensasi Langsung X1 Pada variabel kemampuan (X1), diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,801 > 2,02), hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba b.

Variabel Kompensasi Tidak Langsung X2 Pada variabel kompensasi tidak langsung (X2), diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,327 < 2,02), hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba adalah variabel kompensasi langsung (X1), ini terbukti dari besarnya koefisien variabel kompensasi langsung (X1), yaitu 0,480 yang mana lebih besar koefisien yang lainnya. Hal ini juga didukung dengan nilai Standardized Coefficients Beta variabel kompensasi langsung sebesar 0,551 lebih besar dari Standardized Coefficients Beta untuk variabel lainnya (kompensasi tidak langsung). Dengan demikian menolak hipotesis kedua, yang mana bahwa kompensasi

tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Penolakan hipotesis dikarenakan kurangnya perhatian kantor dalam bidang kesehatan (ASKES) maupun tunjangan yang tidak merata kepada setiap pegawai.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai (Vicky) 243 di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Hal ini seperti dinyatakan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 0,790 + 0,480 X_1 + 0,187 X_2$.

Artinya bahwa jika kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung ditingkatkan maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba.

Nilai koefisien korelasi R diperoleh 0,679 menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba. Koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) dengan nilai 0,462 berarti bahwa produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung sebesar 46,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,287 > 3,24$), hal ini membuktikan bahwa secara simultan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba.

Secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi Langsung merupakan variabel yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba, dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients Beta variabel kompensasi langsung yang lebih besar dari Standardized Coefficients Beta untuk variabel lainnya (kompensasi tidak langsung).

Bagi pihak perusahaan :

Agar produktivitas kerja pegawai pada kantor PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba dapat terus terjaga dan meningkatkan maka hendaknya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung harus lebih memperhatikan guna meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Variabel kompensasi langsung ternyata mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba sehingga kedepannya lebih memprioritaskan variabel kompensasi langsung dengan cara membrikan suatu dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab dalam menyelesaikan perkerjaan dapat yang mendorong pegawai di PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Aek Loba

Pada dasarnya pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

V. Daftar Pustaka

- Alimuddin Wahyuni (2012). Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakhrie Telecom Area Makassar. Universitas Hassanudin.
- Alyza Cynthia Dwi (2009), Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Makassar. Universitas Hassanudin.
- Amirullah dan Budiyono, 2004, Pengantar Manajemen, Cetakan Kedua, Graha Ilmu Bandung.
- Anaroga, Pandji, 2001, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta. Rivai Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Murai Kencana, Jakarta.
- Anwar Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT Remaja
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Griffin, Ricky. W, 2002, Manajemen, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta. Hasibuan, Malayu S.P, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bukit Askara, Jakarta.
- Hamalik 2001, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu) Cetakan Kedua, Bumu Askara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani ,1998, Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hariadjha, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Grasindo Jakarta.
- Martoyo, Susilo, Tb. Sjafriz, Aidi Vitalaya Hubeis, 2007 , Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor. Mangkunegara,
- R. Wayne Mondy. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rosdakarya, Bandung. Notoadmojo, Soekidjo, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta , Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta. Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Administrasi, Alfabet Bandung.
- Simamora Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN. Oemar,

Usman, Husaini ; Purnomo Setiadi Akbar, 2003, Pengantar Statistik, PT Bumi Aksara, Jakarta.