Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian S3 Embos Sablon PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten

Ichwan Bagus Airlangga [1]
Universitas Yos Sudarso Surabaya
e-mail: ichwan.airlangga080967@gmail.com

ABSTRACT

This study aims (1) To determine the effect of compensation on Employee Productivity Production Part Gemilang PT Nikomas Serang Banten; (2) To know How much compensation to Employee Productivity Production Part Gemilang PT Nikomas Serang Banten. The method used is descriptive correlational influence compensation on Employee Productivity Production data obtained through the use of Company performance questionnaire, with good validity coefficients and high reliability coefficient. The number of samples used were 86 respondents, and measured using regression analysis techniques. The results showed: Correlation coefficient (r) between Compensation for employee productivity by 0.552, this shows that there is a moderate relationship between Compensation for employee productivity. R-square value of the coefficient of determination (KD) is equal to 0.305, shows that the percentage effect of the independent variable (compensation) to the dependent variable (employee productivity) of 30.50 %. While the remaining 69.50 % is influenced by other variables outside the model of this study. Regression equation Y = 21.915 + 0.691 X, meaning constant value of 21.915. Meaning if Compensation (X) the value 0, then the employee productivity (Y) value is 21.915. Compensation variable regression coefficient (X) of 0.691 meaning that any increase in employee productivity by 0 then the Compensation 0.691. Or if the independent variable (Compensation) 0 % then the dependent variable (employee productivity) value is equal to 0.691. T value is greater than t table, ie 6.071 > 1.9886 so it can be concluded that there is a significant relationship between employee compensation to labor productivity in the production of PT. Nikomas Gemilang Serang Banten.

Keywords: *compensation, productvity, employee, regression, validity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten; (2) untuk mengetahui Seberapa besar kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten. Metode yang digunakan secara deskriptif korelasional data kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja diperoleh melalui penggunakan kuesioner, dengan koefisien validitas baik dan koefisien reliabilitasnya tinggi. Jumlah sample yang digunakan adalah 86 responden, dan diukur dengan menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,552 hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Nilai R *square* koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,305. menunjukan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) sebesar 30,50%. Sedangkan sisanya sebesar 69,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Persamaan regresi Y = 21,915 + 0,691X, artinya Nilai Konstanta sebesar 21,915. artinya jika Kompensasi (X) nilainya 0, maka Produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 21,915. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X) sebesar 0,691 artinya setiap kenaikan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0 maka Kompensasi 0,691. Atau jika variabel independen (Kompensasi) 0% maka variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) nilainya adalah sebesar 0,691. Nilai t hitung lebih besar dari t table, yaitu 6,071 > 1.9886 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Nikomas Gemilang Serang Banten.

Kata kunci: kompensasi, produktivitas, karyawan, regeresi, validitas

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin berkembang dan maju harus dapat menciptakan karyawan dengan unggul dan produktif. Kinerja karyawan sebagai pembentuk kontribusi pada perusahaan harus dapat dibentuk dan ditingkatkan melalui berbagai langkah strategis perusahaan [1]. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan tinggi atau rendah, sehingga perusahaan harus mampu mengukur umpan balik dari karyawan sebagai parameter penting terkait dengan penilaian terhadap konstribusi perusahaan. Dengan adanya respon dari karyawan terhadap umpan balik yang semakin tinggi akan dinilai oleh oleh perusahaan bahwa karyawan tersebut akan semakin handal [2, 3]. Beberapa bentuk

ISSN 2775-5630

motivasi seperti adanya kompensasi yang sesuai, terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan, serta motivasi dalam bentuk lain akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan [4].

Perusahaan yang selalu berkembang selalu menetapkan beberapa tujuan yang hendak dicapai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, dimana cara pencapaian ini dapat dipenuhi jika kewajiban perusahaan terhadap karyawan ditepati sehingga karyawan merasa haknya terkait dengan kontribusi yang diberikan sudah diperoleh [5]. Dengan pemberian hak karyawan baik berupa pembentukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang sesuai serta motivasi lainnya akan mengakibatkan para karyawan lebih memiliki motivasi dalam melakukan tanggung jawab erhadap pekerjaannya apabila perusahaan mengerti maupun memperhatikan dengan benar terkait kebutuhan karyawan dengan ukuran uang dalam bentuk gaji [6]. Kompensasi merupakan ganjaran ataupun penghargaan pada para karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan, melalui aktivitas yang disebut bekerja [3, 7]. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan secara adil kepada karyawan yang dapat berbentuk finansial maupun non finansial atau baik langsung maupun tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga untuk meningkatkan kontribusinya maka karyawan harus lebih produktif dan perusahaan perlu mengembangkan potensi dari karyawan itu sendiri [5]. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan, bonus maupun komisi, sedangkan kompensasi non-finansial dapat berbentuk pelatihan, pemberian wewenang dan tanggung jawab, penghargaan terhadap kinerja yang dicapai serta terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman[1, 4].

Pengembangan potensi karyawan dan pemebrian kompensasi yang layak merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan [9]. Karyawan yang potensial akan lebih mudah ditarik dan dipertahankan, perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui program kompensasi yang layak dan adil. Dengan adanya produktivitas tinggi maka perusahaan mampu menghasilkan produk yang memiliki *value* tinggi dan dapat menjualnya dengan harga yang kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merepresentasikan ukuran kerja dari karyawan dimana layak dan tidaknya ditentukan dari terpenuhinya kebutuhan karyawan dan keluarganya [6, 9]. Istilah kompensasi juga disebut penghargaan yang didefinisikan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja dari perusahaan kepada karyawan terhadap kontribusi yang karyawan berikan pada perusahan. Kompensasi sebagai salah satu strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan keseimbangan kerja karyawan dengan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan maupun sasaran yang sudah ditetapkan [10]. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa ditujukan sebagai [11]: (1) Pengikat kerjasama. Ikatan kerjasama secara formal antara perusahaan dan pekerja terbentuk karena adanya kompensasi. Dimana pekerja dituntut untuk mengerjakan pekerjaan secara baik sedangkan perusahaan wajib memberikan gaji sebagai pembayaran kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang dibuat bersama; (2) Peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya; (3) Pengadaan karyawan secara efektif. Perekrutan pekerja yang handal akan akan menjadi lebih mudah jika penetapan kompensasi layak dan kompetitif; (4) Motivasi pimpinan. Karyawan akan loyal terhadap pimpinan jika karyawan tersebut memperoleh haknya dengan sesuai dan layak; (5) Stabilitas Karyawan. Jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak dan adil serta konsisten maka tingkat *turn-over* akan semakin rendah; (6) Peningkatan disiplin. Kedisiplinan akan terkait dengan *reward and punishment* sehingga dengan adanya kompensasi yang sesuai akan memicu kedisiplinan yang lebih baik; (7) Serikat Buruh. Seringkali karyawan memperoleh pengaruh yang buruk dari serikat pekerja agar tidak serius dalam bekerja atau meminta tuntutan yang tinggi pada perusahaan, namun dengan adanya program kompensasi yang baik maka karyawan tidak akan terlalu banyak terpengaruh; (8) Pengaruh Pemerintah. Pemerintah akan melakukan intervensi atau bahkan teguran jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi peraturan perundangan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

ISSN 2775-5630

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Dimana gaji pokok adalah gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan [3, 11]. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang 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. Sedangkan gaji variabel adalah jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja [7, 12]. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham [9, 11]. Dan tunjangan merupakan besaran organisasi dalam memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

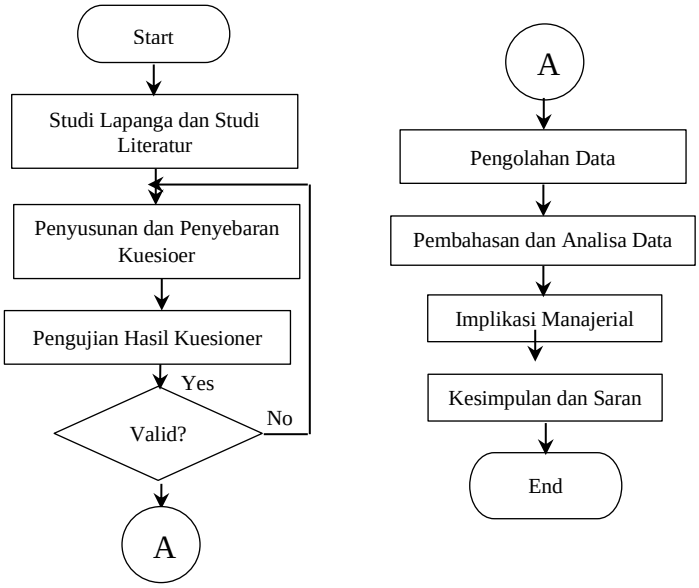
Produktivitas Kerja

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Konsep produktivitas kerja sebagai berikut [12]: (a) Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil ynag diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya; (b) Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja).

Produktivitas ini dideskripsikan sebagai ketepatan penggunaan metode, cara kerja ataupun penggunaan alat yang ada, sehingga penyelesaian pekerjaan terkait dengan beban kerja dan target kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Produktivitas dapat diukur melalui eifisiensi dari masing-masing individu melalui pelaksanaan tugas pokok yang dibebankan, sehingga hasil-hasil yang bersifat non fisik sulit untuk dinilai [13]. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya secara stabil sehingga perusahaan mampu meningkatkan keekonomisan usaha. Dalam pencapaian nilai ekonomis dalam usaha maka perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan efektifitas dalam kegiatannya.

Perusahaan secara filosofis harus memiliki sikap mental dan pandangan hidup untuk menciptakan mutu produk atau jasa yang berkualitas secara berkelanjutan sebagai bentuk upaya pengembangan diri yang lebih baik bagi karyawan.

METODE



Gambar 1. *Flowchart* Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Frekuensi Responden

Kompensasi tertinggi karyawan bagian S3 Embos Sablon PT. Nikomas Gemilang adalah sebesar 35 sedangkan terendah karyawan bagian S3 Embos Sablon PT. Nikomas Gemilang adalah sebesar 21 sehingga rentangnya 14, mempunyai nilai rata-rata sebesar 30,50 median 31 dan data terbanyak sebesar 32 dengan standar deviasinya sebesar 3,005. Sedangkan untuk Produktivitas kerja diperoleh hasil tertinggi karyawan bagian S3 Embos Sablon PT. Nikomas Gemilang adalah sebesar 50 sedangkan terendah karyawan bagian S3 Embos Sablon PT. Nikomas Gemilang adalah sebesar 33 sehingga rentangnya 17, mempunyai nilai rata-rata sebesar 42,98 median 43 dan data terbanyak sebesar 47 dengan standar deviasinya sebesar 3,757.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		30,50
Std. Error of Mean		,324
Median		31,00
Mode		32[a]
Std. Deviation		3,005
Variance		9,029
Skewness		-,614
Std. Error of Skewness		,260
Kurtosis		,113
Std. Error of Kurtosis		,514
Range		14
Minimum		21
Maximum		35
Sum		2623

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 2 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		42,98
Std. Error of Mean		,405
Median		43,00
Mode		47
Std. Deviation		3,757
Variance		14,117
Skewness		-,216
Std. Error of Skewness		,260
Kurtosis		-,354
Std. Error of Kurtosis		,514
Range		17
Minimum		33
Maximum		50
Sum		3696

Uji Validitas

Untuk mengetahui instrument tersebut valid dalam mengukur ketepatan indikator variabel, maka digunakan uji validitas. Sebuah instrument dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang hendak diteliti. Instrumen tersebut jika mempunyai nilai r hitung > r tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai ≥ 0,213. maka instrumen tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila mempunyai variabel-variabel tersebut mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 5% (0,05) maka variabel tersebut dikatakan Reliabel.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)

No	Pernyataan	r table	r hitung	Keterangan
1	X1	0,213	.736	Valid
2	X2	0,213	.692	Valid
3	X3	0,213	.592	Valid
4	X4	0,213	.530	Valid
5	X5	0,213	.682	Valid
6	X6	0,213	.515	Valid
7	X7	0,213	.533	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y1	0,213	.641	Valid
2	Y2	0,213	.673	Valid
3	Y3	0,213	.570	Valid
4	Y4	0,213	.577	Valid
5	Y5	0,213	.467	Valid
6	Y6	0,213	.529	Valid
7	Y7	0,213	.356	Valid
8	Y8	0,213	.507	Valid
9	Y9	0,213	.381	Valid
10	Y10	0,213	.468	Valid

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa *Spearmen Correlation* semuanya nilainya lebih dari 0,213 maka semua data dinyatakan valid . artinya syarat kevalidan data dalam penelitian terpenuhi sehingga bisa digunakan lebih lanjut. Dari hasil uji validitas menunjukan baik variabel X atau variabel Y diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, atau disebut nilai *Spearmen Correlation* > 0,213 dari nilai tingkat signifikansi ≤ 0,05, sehingga data tersebut dapat dikatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas (*Reliability Tes*) dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Penelitian akan melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *cronboch's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang digunakan dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliable) apabila memiliki *cronboch's alpha* lebih dari atau sama dengan 0,213.

Table 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel X (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	7

Table 6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

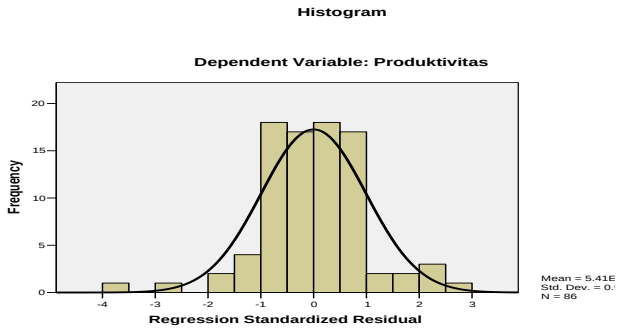
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Tampilan output SPSS menunujkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,850 dan 0,829 bisa dikatakan reliable karena lebih besar dari 0,213 jadi dapat disimpulkan bahwa data itu reliable

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan kurva berbentuk lonceng *(bell-shaped curva)* yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Nilai kurva residual terstandarisasi dikatakan menyebar secara normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > α. Diharapkan nilai tersebut akan menyebar normal dengan nilai rata-rata = 0 yang berarti frekuensi nilai residual berada disekitar nol memiliki frekuensi yang cukup besar dari pada nilai-nilai selisih yang ekstrim. Hasil uji Normalitas dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. Normal Probality Plot

Dengan melihat Gambar 2 di atas menunjukan bahwa kurva membentuk suatu lonceng *(bell-shaped curva)* yang memperlihatkan kedua sisinya melebar tak terhingga sehingga dapat disimpulkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Selanjutnya setelah data di uji kenormalannya melalui uji normalitas maka perlu juga diketahui apakah data tersebut homogen atau tidak, karena jika data tersebut tidak homogen maka penelitian tidak dapat

dilanjutkan. Salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok adalah dengan varians. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai–nilai individual terhadap rata–rata kelompok. Akar varians disebut standar deviasi atau simpangan baku. Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Atau untuk mengetahuinya yaitu dengan test *of homogenity of variances* jika nilai sig.(2-tailed) < α (0,05) maka dapat dikatakan data tersebut homogen tapi jika nilai sig > 0,05 maka data dikatakan tidak homogen. Untuk selanjutnya dilakukan uji homogenitas data sebagai salah satu persyaratan analisis berikutnya, yang mana hasil diperoleh adalah sebagai berikut:

Table 7. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,249	9	72	,280

Ternyata pengujian dengan statistik Levene diperoleh signifikansi 0,761 melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian diatas homogen.

Uji Korelasi Sederhana (r)

Analisis Korelasi Sederhana digunakan untuk keeratan dan hubungan yang terjadi antara dua variabel. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Metode dan teknik ini dipergunakan untuk mencari hubungan serta membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel tersebut. Apabila data berupa interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel tersebut adalah sama. Nilai korelasi (r) berkisaran antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 yang berarti hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat, sebaliknya apabila nilai mendekati 0 maka hubungan antara dua variabel tersebut semakin lemah. Untuk dapat memberikan penafsiran koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil maka dapat berpedoman pada tabel berikut:

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen, maka menentukan uji linearitas untuk mengetahui data tersebut linear atau non linear. Manfaat dari analisis regresi linear sederhana adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,915	3,486		6,287	,000
	Kompensasi	,691	,114	,552	6,072	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 21{,}915 + 0{,}691X$$

Dimana: Y = Variabel dependen; X = Variabel independen; a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0); b = Koefesien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Dari persamaan tersebut dapat maka dapat disimpulkan atau dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 21,915. artinya jika Kompensasi (X) nilainya 0, maka Produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 21,915.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X) sebesar 0,691 artinya setiap kenaikan Produktivitas kerja karyawan sebesar 0 maka Kompensasi 0,691. Atau jika variabel independen (Kompensasi) 0% maka

variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) nilainya adalah sebesar 0,691.

Uji Koefisien Determinasi (KD)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kata lain koefisien determinasi menunjukan seberapa besar persentase variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel indepanden. Berdasarkan dari data yang diperoleh angka R sebesar 0.528. hali ini menunjukan bahwa Kompensasi sedang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai R *square* koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,305. Presentase pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) sebesar 30,50%. Sedangkan sisanya sebesar 69,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji t - test

Uji t dipergunakan untuk menguji seberapa signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Maka pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau (nilai kritis) dengan nilai df *(degree of freedom)* = n-2 dan taraf signifikansi 0,05 atau (5%), dengan kesimpulan sebagai berikut ini:
Nilai t-hitung = 6,071 dengan df *(degree of freedom)* sebesar = n-2 = 86-2 = 84 sedang nilai t-tabel =1.9886 dengan pengujian 2 sisi, Signifikansi 0,05. Sehingga t-hitung > t-tabel (6,071 > 1.9886). Dengan demikian dapat disimpulkan Ha diterima dan menolak Ho. Besar signifikan (sig) (0,000 < 0,05), Artinya terbukti terdapat adanya pengaruh secara signifikan antara Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh yang sedang antara kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian S3 Embos Sablon PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten.
2. Besarnya pengaruh antara kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian S3 Embos Sablon PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang Banten 0,552 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,305. menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) sebesar 30,50%. Sedangkan sisanya sebesar 69,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Jufrizen, Jufrizen. "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 1 (2017).
[2] Fitrianti, Dhea Nur. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung." *Jurnal Mitra Manajemen* 2, no. 3 (2018): 204-216.
[3] Safitri, Rahmadana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3, no. 3 (2015): 650-660.
[4] Dinantara, Mohamad Duddy, and D. Oktaviani. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana." *Jurnal JENIUS* 3, no. 1 (2019): 99-107.
[5] Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209-223.
[6] Agustini, Ni Kadek Ira, and A. S. K. Dewi. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 231-258.
[7] Indriasari, Dewi Pratiwi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ." *Jurnal Ekonomi* 20, no. 1 (2018): 123-134.
[8] Agathanisa, Citha, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda." *Jurnal Mitra Manajemen* 2, no. 4 (2018): 308-319.
[9] Erwinsyah, Erwinsyah. "Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 6, no. 1 (2016): 13-17.
[10] Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 3 (2017): 24-32.

[11] Aromega, Tanod Nanda, Christoffel Kojo, and Victor PK Lengkong. "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019).

[12] Izzah, Nidaul, and Ida Ardiani. "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama." *Majalah Ilmiah Bijak* 13, no. 2 (2016): 210-222.

[13] Santoni, N. P. C. C., and I. Wayan Suana. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 10 (2018): 5379-5406.