

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BERKAH DWIKO JAYA DI KOTA BAUBAU

Rahmad Hasmin. H^{1*}, Hastuti², Husnah Katjina³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkah Dwiko Jaya di kota baubau. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis linear sederhana. Penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau, Kecamatan Kokalukuna, Kelurahan Kadolomoko, Kota Baubau. Hasil analisis menunjukkan, pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau. Pemberian kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional di mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara di sisi PT atau perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan tersebut. Dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerja bisa lebih meningkat.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas, Kerja, Karyawan

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation on employee work productivity at PT. Berkah Dwiko Jaya in the city of Baubau. The research method used is descriptive with simple linear analysis. The results of the analysis show that compensation has a positive effect on employees work productivity. These results indicate that the provision of proper compensation and received by employees will increase the work productivity of employees at PT. Berkah Dwiko Jaya Baubau City, compensation also contains a professional relationship where one of the main objectives of working employees is to get rewards to fulfill various needs, while on the PT or company with the main goal of advancing the company's business. By providing compensation that is more appropriate and accepted by employees because it is in accordance with the energy and abilities expended and respecting the hard work of employees, employees will be more professional by working seriously and making various efforts in order to achieve better work results so that productivity work can be increased.*

Keywords: *Providing Compensation, Productivity, Work, Employees*

1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional organisasi atau perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan

aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsi, ya tidak bisa di gantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat bersama mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta memiliki kualitas yang unggul. Untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan kompetitif terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di mana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi/ perusahaan dalam bersaing.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering di kaitkan dengan ilmu pengetahuan yang di miliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan di butuhkan pada kinerja yang ingin di capai karyawan. Secara sederhana kinerja merupakan implementasi dari rencana yang di susun dan di capai seorang karyawan selama periode waktu yang telah di tetapkan dan sesuai dengan rencana pada bidang pekerjaan tertentu. Badan pengembangan sumber daya manusia (BSDM) merupakan suatu instansi pemerintahan yang mendukung visi gubernur Sulawesi Tenggara dalam berupaya mewujudkan sumber daya manusia Sulawesi Tenggara yang handal dan memiliki daya saing.

Secara umum badan pengembangan sumber daya manusia Sulawesi Tenggara memiliki tugas dan fungsi menyiapkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur di lingkungan pemerintah Sulawesi Tenggara, tugas dan fungsi badan pengembangan sumber daya manusia Sulawesi Tenggara di antaranya meliputi penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di bidang sertifikasi kompetensi pengelolaan dan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknik inti, bidang pengembangan kompetensi teknik umum dan fungsional dan bidang pengembangan kompetensi manajerial. Badan pengembangan sumber daya manusia Sulawesi Tenggara juga memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya aparatur sesuai dengan peraturan perundang undangan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka akan menghasilkan perkembangan dan kemajuan bagi organisasi/perusahaan agar dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, perlu adanya upaya atau dukungan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan yang merupakan tantangan bagi karyawan seorang manajemen untuk mencapai suatu keberhasilan tujuan dan kesuksesan suatu organisasi/perusahaan ada pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Salah satu cara yang di tempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan dalam sebuah persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi/perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi adalah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada organisasi atau instansi, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah di berikan. Atas hasil yang di berikan dengan pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan kerap kali di sebut suatu jenis badan hukum yang berbentuk persekutuan modal dan di dirikan berdasarkan suatu perjanjian, jenis badan usaha ini dilakukan dengan modal dasar yang terbagi atas saham perusahaan di dirikan untuk mencari keuntungan, perusahaan mempunyai fungsi komersial dan juga fungsi ekonomi kepada para karyawannya dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima baik berupa fisik maupun non fisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang di terima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari sebuah pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang di terima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung dalam produktivitasnya dalam perusahaan tersebut. Selain itu produktivitas, daya produksi, atau keproduktifan merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara iuran dan masukan, menurut herjanto (2013) produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya di atur dan di dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemudian produktivitas memiliki kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktivitas apa bila mampu menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dalam waktu yang singkat dan cepat.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai mana yang kita ketahui, setiap organisasi atau perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital yaitu sumber daya manusia, bahan dan uang untuk memproduksi barang atau jasa. PT. Berkah Dwiko Jaya berdiri sejak tahun 2018 yang berlokasi yang terletak di Jalan Pahlawan, Kelurahan Kadolomoko Kecamatan Kokalukuna, Kota Baubau, dimana perusahaan ini beroperasi berupa Ekspedisi berupa bongkar kontener dimana mempekerjakan karyawan sebanyak 30 orang. Selain dari pada itu beberapa karyawan di perusahaan tersebut mengeluhkan soal pemberian kompensasi (upah/gaji) yang pembagiannya secara tidak merata atau tidak sesuai dengan pola kerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga dari sinilah saya bisa mengambil kesimpulan tentang judul penelitian yang saya ambil ini.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang di lakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut di olah untuk mendapatkan suatu informasi di balik angka-angka tersebut. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah yang ada pada PT. Berkah Dwiko Jaya yaitu jumlah 30 orang responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian di perlukan cara cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah Dokumentasi dan Kuesioner.

Sebagai tindak lanjut dari metode perolehan data yang telah terkumpul maka data di olah dan di analisa sehingga data tersebut dapat di gunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, metode analisi data yang di gunakan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Menurut Santoso (2016) statistik deskripsi lebih berhubungan dengan pengumpulan data. data data statisitk yang di kumpulkan umunya masih acak, mentah dan tidak terorganisir dengan baik, oleh karena itu, data data tersebut harus di ringkas denngan baik dalam bentuk tabel maupun dalam bentuk grafis sebagai dasar pengambilan keputusan maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif, jenis analisis data deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial.

Uji Instrument

Uji validalitas di lakukan untuk megungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak. Menurut Hadi dalam Bawono (2015) mengatakan analisis ini di pakai untuk mengukur seberapa cermat test melakukan fungsi ukuran atau telah benar benar dapat mencerminkan variabel yang di ukur adapun kriteria penilain uji validitas menurut bawono (2015: 69) dengan taraf signifikan (α) = 0,05 jika r hitung > r tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur di katakan valid atau ada korelasi yang nyata antara ke dua variabel tersebut. perhitungan uji validitas ini akan menjadi sederhana jika menggunakan alat bantu komputer dengan prrogram SPSS. Untuk mengukur validitas dapat di lakukan dengan melakukan korelasi atau skor butir pertanyaan dengan skor kontruk atau variabel. korelasi antara skor butir dengan sor kontruk atau variabel di katakan signifikan jika pada kolom atau baris tersebut masing masing total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang, dengan dua kemungkinan yaitu; kalau berbintang satu berarti korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi, sedangkan kalau berbintang dua berarti korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

Menurut Ghozali uji reabilitas berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat di percaya atau tidak. suatu kuesioner di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu reabilitas di ukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Analisi regresi sedehana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh faribale independen terhadap dependen dan analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Pemberian kompensasi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini penulis menguraikan tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau. Hal ini bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja di PT. Berkah Dwiko Jaya. Dalam penelitian ini responden yang diteliti sebanyak 30 orang karyawan/buruh sebagai sampel penelitian. pembagian kuesioner di PT. Berkah Dwiko Jaya dilakukan pada bulan Mei 2023. Berikut ini dapat dilihat pada tabel 1 hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang di sebar	30
Kuesioner yang kembali	30
Kuesioner yang layak untuk di analisis	30

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Deskripsi Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan yang diharapkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka salah satu yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah mengenai masalah pemberian kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam mencapai efektivitas kerja atau produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dipahami jika pemberian kompensasi memadai, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Pemberian Kompensasi

Pentingnya karyawan dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi atau perusahaan, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah pemberian kompensasi. Pemberian Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban Responden mengenai Pemberian Kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi tanggapan Responden mengenai Pemberian Kompensasi

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	%
Gaji yang diterima sesuai dengan harapan.	12 40%	9 30%	5 16,67%	3 10%	1 3,33%	30 100%
Insentif diberikan sesuai dengan kontribusi kerja.	8 26,67%	15 50%	5 16,67%	2 6,66%	0	30 100%
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja.	10 33,33%	11 36,66%	5 16,67%	3 10%	1 3,33%	30 100%
perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	17 56,66%	8 26,67%	2 6,67%	2 6,67%	1 3,33%	30 100%

Berdasarkan tanggapan Responden mengenai Pemberian Kompensasi yang diberikan maka dari 30 orang Responden yang diteliti, pernyataan: 1) Gaji yang diterima sesuai dengan harapan, rata-rata Responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang atau 40%; 2) Insentif diberikan sesuai dengan kontribusi kerja, rata-rata para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang atau 50%; 3) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja, kebanyakan para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 11 orang atau 36,66%; 4) Perusahaan menyediakan fasilitas

jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, rata-rata Responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang atau 56,66%.

2. Deskripsi Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian produktivitas kerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap perusahaan dengan memperhatikan pemberian kompensasi setiap karyawan tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban Responden mengenai produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Deskripsi tanggapan Responden mengenai produktivitas kerja karyawan

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	%
Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal?	7 23,33%	15 50%	3 10%	2 6,67%	3 10%	30 100%
Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.	13 43,33%	5 16,67%	6 20%	3 10%	3 10%	30 100%
Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	10 33,33%	10 33,33%	5 16,67%	5 16,67%	0	30 100%
Saya rela untuk lembur untuk menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan secara bersama-sama dengan teman-teman kerja saya.	8 26,66%	10 33,33%	5 16,67%	5 16,67%	2 6,67%	30 100%
Saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal?	15 50%	10 33,33%	2 6,67%	2 6,67%	1 3,33%	30 100%

Deskripsi jawaban Responden mengenai produktivitas kerja, dengan pernyataan berikut: 1) Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya, para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang atau 50%; 2) Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, rata-rata para Responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang atau 43,33%; 3) Saya selalu menetapkan target dalam bekerja, rata-rata para Responden memberikan jawaban yang sama yaitu sangat setuju (SS) dengan setuju (S) sebanyak 10 orang atau 33,33%; 3) Saya rela untuk lembur untuk menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan secara bersama-sama dengan teman kerja saya, rata-rata para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 10 orang atau 33,33%; 4) Saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal, rata-rata para Responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang atau 50%.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya, dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid sugiyono, (2014: 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil uji validitas atas Pemberian Kompensasi dan

Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 29 yang terdapat pada tabel sebagai berikut: Hasil Uji Validitas atas Pemberian Kompensasi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas atas Pemberian Kompensasi

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
X1	0,725	0,361	Valid
X2	0,666	0,361	Valid
X3	0,616	0,361	Valid
X4	0,482	0,361	Valid

Tabel 4 yakni Uji Validitas atas Pemberian Kompensasi, maka dari 4 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sudah sah (Valid), sebab keempat item pernyataan memiliki korelasi yang sudah di atas dari 0,361. Kemudian Uji Validitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas atas Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Y1	0,887	0,361	Valid
Y2	0,656	0,361	Valid
Y3	0,496	0,361	Valid
Y4	0,399	0,361	Valid
Y5	0,522	0,361	Valid

Berdasarkan Hasil Uji Validitas atas Produktivitas Kerja Karyawan dengan 5 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa kelima item pernyataan tersebut sudah Valid atau sah karena total correlation diatas dari 0,361.

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dengan cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2013: 26) instrument penelitian dikatakan reliable jika cronbach's Alpha > 0,6. Reliabilitas suatu Variabel dikatakan Reliable jika nilai cronbach's Alpha 0,6. Hasil pengujian Reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R standar	Keterangan
Pemberian Kompensasi (X)	0,726	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,820	0,6	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa Variabel Pemberian Kompensasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,726 dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,820 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner Pemberian Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan di nyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Regresi linear sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

X = Pemberian Kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	T
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	9.534	2.995		3.184
1	pemberian				
	kompensasi	.495	.198	.428	2.503

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi : 9.534

Konstanta Variabel Pemberian Kompensasi (X) : 0,495

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linear adalah:

$$Y = 9.534 + 0,495X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 9,534, artinya Produktivitas kerja Karyawan di PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau 9,534 satuan, dengan ini asumsi Pemberian Kompensasi dalam keadaan konstan/tetap. Nilai koefisien regresi Pemberian Kompensasi (X) 0,495, artinya jika Pemberian Kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,495.

3.1 Pembahasan

Menurut Simamora (2015) menyatakan kompensasi ialah selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang saja namun juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap pemberian kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Berdasarkan hasil dari tanggapan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan maka dari 30 orang Responden yang diteliti, pernyataannya sebanyak 4 item pernyataan di jawab semua oleh para Responden dan dari item pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan harapan para responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang atau 40%, untuk item pernyataan tentang insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 15 orang atau 50% untuk item selanjutnya yaitu tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja anda kebanyakan Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 11 orang atau 36,66% dan untuk item pernyataan terakhir yaitu apakah perusahaan

menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan para Responden menjawab dengan memberikan jawaban sangat setuju (S) sebanyak 17 orang atau 56,66%.

Sedangkan untuk Produktivitasnya Menurut Robrt L. Mathis-Jhon H. Jakson (2012) produktivitas kerja adalah apa yang dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi/perusahaan. Berdasarkan tanggapan Responden mengenai Produktivitas kerja yang diberikan maka dari 30 orang tadi juga mereka menjawab 5 item pernyataan tersebut, dengan jawaban yang beragam, item pernyataan pertama saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal para Responden menjawab setuju (S) sebanyak 15 orang atau 50 %, untuk item pernyataan kedua yaitu saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu para Responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, sedangkan item pernyataan ketiga yaitu saya selalu menetapkan target dalam bekerja para Responden memberikan jawaban seimbang yaitu sangat setuju (SS) dengan setuju (S) sebanyak 10 orang atau 33,33%, untuk item pernyataan keempat yaitu saya rela untuk lembur untuk menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan secara bersama-sama dengan teman kerja saya para Responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan untuk item pernyataan terakhir atau kelima yaitu saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal para Responden memberikan jawaban sangat setuju (S) sebanyak 15 orang atau 50%.

Jadi berdasarkan dari seluruh item pernyataan yang di berikan kepada para Responden memberikan jawaban yang pemberian kompensasi yang di berikan oleh PT atau perusahaan kepada karyawan berpengaruh dari seluruh item pernyataan pemberian kompensasi dan Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Berkah Dwiko Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Dan penelitian juga ini didukung juga oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rita Asneli, dan Dwi Septi Haryani (2018) dengan judul pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanjung Pinang Kota, "bahwa penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dapat meningkatkan produktivitas pegawai/karyawan di kantor kecamatan Tanjung Pinang Kota".

Sama juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Duddy Dinantara dan Della Oktaviani (2019) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alfabet Berkah Citrabuana, "bahwa penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang ada di PT. Alfabeta Berkah Citrabuana".

Hal yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan sama penelitian Dhea Nur Fitrianti dan Arif Partono Prasetyo (2018) dengan judul jurnal penelitian pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pindad Persero Bandung, menjelaskan hasil penelitiannya bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di PT. Pindad Persero Bandung".

Pemberian kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi PT atau perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa: 1) Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 29, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=9.534 + 0,495 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 2) Berdasarkan tanggapan Responden dari hasil quesioner yang di bagikan kepada 30 Responden menunjukkan bahwa para Responden menjawab dengan mendominasi jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) dari item pernyataan Pemberian Kompensasi dan item pernyataan Produktivitas Kerja, 3) Dan dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas menunjukkan bahwa item dari seluruh pernyataan baik dari item pernyataan Pemberian Kompensasi maupun item pernyataan Produktivitas Kerja menunjukkan Valid dan Reliabel. Jadi pada akhir dari kesimpulan ini menunjukkan hasilnya bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau.

Daftar Pustaka

- Almasri. 2016. *Sumber Daya Manusia, Implementasi Dalam Pendidikan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Amirullah. 2015. *Manusia Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan ke enam Bandung: Refika Aditama
- Anoraga, Panji. 2017. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikonto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asneli, R. Haryani, D., S. Sartadi. Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7 (3) 563-571
- Bawono, Anton. 2015. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan*, Cetakan Satu Yogyakarta: Gava Media.
- Bungi, M. Burhan 2018, *Metode penelitian Kuantitatif*, Edisi Kesembilan, PRENADAMEDIA GRUOP, Depok.
- Dinantara, M., D. Oktaviani, D. Produktifitas kerja Karyawan dan Kompensasi Kerja yang dihasilkan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 3 (1) 99-107
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Fitrianti, D., N. Prasetyo, A.,P. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen* 2 (3): 204 – 216
- Ghozali, I 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*, Edisi Ketujuh, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.

- Hani Handoko, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamali. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, di rujuk satu kali, Yogyakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, Malaya S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Agus. 2020. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Manion. 2013. *Research Methods in Education*. London: Routledge Falmer.
- Marihot Tua Effendi H. MSI 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Bemyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Santoso, S. 2016. *SPSS Versi 11*. Cetakan Kedua: Gramedia Jakarta.
- Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015). "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Widya Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan)". *Jurnal Manajemen Perpajakan*: Volume 1-8.
- Sinungan. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono 2015, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Edisi Keduapuluh Dua, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy 2017, *manajemen sumber daya manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, jakarta.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.
- Wirnardi, 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.