

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. BERKAT SAWIT SEJAHTERA
DESA PETALONGAN KECAMATAN KERITANG**

RECKY

reckylisa10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the reseach to determine whether the compensation policy pursued by the management of PT. Berkat Sawit Sejahtera Keritang District has an effect on the work productivity achieved by employees during the last few years and to know the compensation policy pursued by the management of PT. Berkat Sawit Sejahtera and what about the work productivity achieved by employees so far. Data analysis using simple linear regression equation. Based on the results of simple Linear Regression Testing obtained Value Regression Regression $Y = 8.311 + 0.794 X + E$. Based on the Test Result Determination Kooefisien obtained Adjusted Value R^2 of 0.712 this means that 71.2% Performance Productivity variables influenced by explanatory variables Compensation. The remaining 28.8% is influenced by other variables that are not synchronized in this research variable. Based on the results of partial hypothesis testing obtained tcount 11.988. Hypothesis testing of variable Compensation simultaneously obtained Value Fhitung 143,720.

Keyword: Compensation and Productivity.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kebijakan kompensasi yang ditempuh oleh manajemen PT. Berkat Sawit Sejahtera Kecamatan Keritang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan selama beberapa tahun terakhir dan untuk mengetahui kebijakan kompensasi yang ditempuh oleh manajemen PT. Berkat Sawit Sejahtera dan bagaimana dengan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan selama ini. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan dari Hasil Pengujian Regresi linier sederhana didapat NilaiPersamaan Regresi $Y = 8,311 + 0,794 X + E$. Berdasarkan dari Hasil Pengujian Kooefisien Determinasi didapat Nilai adjusted R^2 sebesar 0,712 hal ini berarti 71,2 % variabel Produktivitas Kinerja dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kompensasi. Sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat Nilai t_{hitung} 11,988. Pengujian hipotesis mengenai variabel Kompensasi secara simultan didapat Nilai F_{hitung} 143,720.

Kata Kunci: Kompensasi dan Produktivitas.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berupa gaji maupun dalam bentuk lainnya oleh perusahaan kepada karyawannya, dimana kompensasi merupakan hal yang penting yakni merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk

bekerja. Dalam menetapkan kebijakan kompensasi, pihak manajemen PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang telah menetapkan besarnya gaji karyawan per bulan pada masing-masing bagian sebagaimana terlihat pada tabel halaman berikut ini. Sedangkan penetapan gaji tersebut sejak mulai beroperasinya

berlaku tetap atau tidak mengalami perubahan, terkecuali gaji Sopir.

Tabel 1
Penetapan Besarnya Gaji Karyawan per Bulan Berdasarkan Bagian dan Kompensasi lainnya oleh PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang Tahun 2016 (dalam rupiah)

Nama Bagian/ Departemen	Gaji per Bulan (Rp)	Insentif dan Bonus
Bagian Adm,	2.500.000	THR Dan BPJS
Bagian Umum	2.500.000	THR Dan BPJS
Bagian	2.500.000	THR Dan BPJS
Keuangan	3.000.000	THR Dan BPJS
Humas	3.000.000	THR Dan BPJS
Operator	1.500.000	THR Dan BPJS
Satuan		
Pengaman	1.750.000	THR Dan BPJS
Security		
Karyawan		
Lapangan/ Produksi		

Sumber : PT. Berkat Sawit Sejahtera
Desa Petalongan Kecamatan
Keritang, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita lihat besarnya gaji yang diterima oleh masing-masing bagian dapat dikatakan tergolong besar, dan melebihi atau berada di atas Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku atau ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yakni sebesar Rp 2.160.000 per bulan. Kemudian bentuk kompensasi lainnya adalah berupa Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan sebesar gaji yang diterima oleh karyawan pada setiap bulannya dan tunjangan kesehatan berupa pemberian biaya berobat jika karyawan sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Sedangkan pemberian insentif dan bonus belum pernah ditempuh oleh perusahaan, yang mana pemberian bonus yakni jika produksi tercapai secara optimum dan hal ini belum pernah terwujud.

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, dapatlah disimpulkan perumusan masalah di sini yaitu :

"Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kebijakan kompensasi yang ditempuh oleh manajemen PT. Berkat Sawit Sejahtera Kecamatan Keritang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan selama beberapa tahun terakhir dan Untuk mengetahui kebijakan kompensasi yang ditempuh oleh manajemen PT. Berkat Sawit Sejahtera dan bagaimana dengan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan selama ini.

B. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kebijakan terpenting yang harus ditempuh oleh setiap perusahaan dalam hal pemberian balas jasa kepada karyawan, atas sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan baik kepada perorangan maupun organisasi/perusahaan. Kompensasi sebagai alat motivasi yang mendorong semangat kerja dan peningkatan produktivitas kerja karyawan secara langsung.

Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia (pegawai) sebagai faktor produksi memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi karena faktor produksi lainnya seperti mesin dan peralatan lainnya serta teknologi pada hakekatnya merupakan karya manusia. Disamping faktor-faktor produksi

lainnya itu dapat dikendalikan oleh manusia. Pada perusahaan yang bergerak dibidang industri barang atau jasa, bahwa pegawai selalu dituntut dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghasilkan barang atau jasa. Produk yang dihasilkan diharapkan selalu lebih banyak dengan kualitas yang selalu lebih baik. Sikap yang mengarahkan pegawai ke dalam hal tersebut merupakan konsep dasar dari produktivitas pegawai (Isyandi, 2006 ; 162).

Hipotesis

Dari perumusan masalah dan uraian telaah pustaka yang telah dikemukakan atas, maka dapat penulis sajikan hipotesis seperti berikut ini. "Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Berkat Sawit Sejahtera Kecamatan Keritang".

Variabel Penelitian

Dari hipotesis di atas adapun yang menjadi variabel penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Variabel X Pada Penelitian ini yaitu Kompensasi
2. Variabel Terikat atau Variabel Y Pada Penelitian ini yaitu Produktivitas Karyawan

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang, dan waktu penelitian diadakan pada Bulan Mei sampai dengan Bulan Juli 2016.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kuantitatif
Menurut Sugiyono (2005) data kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2005) data kualitatif merupakan metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan lapangan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer biasanya diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2001:25). Data ini berupa informasi yang diperoleh dari jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, wawancara maupun pengamatan langsung yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Tersedianya data sekunder akan lebih mempermudah dan mempercepat jalannya penelitian (Kuncoro, 2001:25). Data dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku referensi, artikel, jurnal, maupun website yang berkaitan dengan variabel yang telah dipilih.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera Desa Petalongan Kecamatan Keritang, yang mana seluruhnya berjumlah sebanyak 60 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Sensus Sampling*

yakni mendatangi responden di lokasi penelitian. Sedangkan metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode sensus yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 Orang

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan di dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2005:135), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Dokumentasi
Menurut Usman dan Setiady Akbar (2006:73), teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Sedangkan menurut Hasan (2002:87), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat dan dokumen lainnya.
3. Studi Pustaka
Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian.

Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan metode deskriptif, yang mana data yang telah berhasil dikumpulkan dari hasil kegiatan penelitian dikelompokkan dan ditabulasikan

menurut jenisnya. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menghubungkannya pada landasan teori yang telah dimuat dalam uraian telaah pustaka, untuk selanjutnya diambil kesimpulan. Analisis kuantitatif yakni melalui analisis statistik dengan bantuan program SPSS, yang mana analisis kuantitatif untuk mengukur atau mengetahui sejauhmana pengaruh Kompensasi (variabel X) terhadap Produktivitas Kerja (variabel Y), yakni sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2006 ; 45).

Pengujian dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dimaksud untuk melihat konsistensi variabel independen dengan apa yang diukur. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing – masing item dengan skor totalnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif

konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2006 ; 41). Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 60 .

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini. *Regresi Ordinary Least Squares* yang digunakan dalam pengujian data ini akan memberikan hasil *best linier unbiased estimator* jika semua asumsi klasik terpenuhi.

Adapun uji asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas. Berikut adalah uji asumsi klasik dari model penelitian yang digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas (Ghozali, 2006 ; 110).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2 maka terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas tersebut (Ghozali, 2006 ; 91)

1. Jika $VIF > 10$ terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.
2. Jika $VIF < 10$ tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas

dari satu observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2006 ; 95).

Pengujian ini dilakukan Durbin – Watson (Tabel DW Test) dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Angka D – W dibawah – 2 berarti ada autokorelasi
- b. Angka DW diantara – 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka DW diatas 2 berarti ada autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Jika gambar membentuk pola tertentu maka ada masalah heteroskedastisitas dan jika tidak membentuk berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2006 ; 105)

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Untuk itu

penulis menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Irianto, 2004 ; 191) :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompensasi

Y = Produktivitas Kerja

Untuk mengukur kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap penilaian kinerja (Y) digunakan uji koefisien determinasi (R^2). nilai R^2 ini mempunyai range antara – 1 sampai 1 ($-1 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati -1 maka variabel keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

4. Uji Statistik t

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya, digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Adapun syarat-syarat signifikannya tergantung besarnya t hitung yaitu :

- a. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) berarti variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.
- b. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

5. Uji Simultan (F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	No Indikat or	r hitung	Ket
Kompensasi (X)	Soal 1	0,593**	Valid
	Soal 2	0,628**	Valid
	Soal 3	0,825**	Valid
	Soal 4	0,723**	Valid
	Soal 5	0,880**	Valid
	Soal 6	0,902**	Valid
	Soal 7	0,927**	Valid
	Soal 8	0,443**	Valid
	Soal 9	0,855**	Valid
	Soal 10	0,396**	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Soal 1	0,752**	Valid
	Soal 2	0,400**	Valid
	Soal 3	0,698**	Valid
	Soal 4	0,783**	Valid
	Soal 5	0,468**	Valid
	Soal 6	0,897**	Valid
	Soal 7	0,495**	Valid
	Soal 8	0,847**	Valid
	Soal 9	0,876**	Valid
	Soal 10	0,705**	Valid

Sumber Data : diolah Juli 2016

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 60 responden adalah 0,254, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Ket
1	Kompensasi (X)	0,883	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0,873	Reliabel

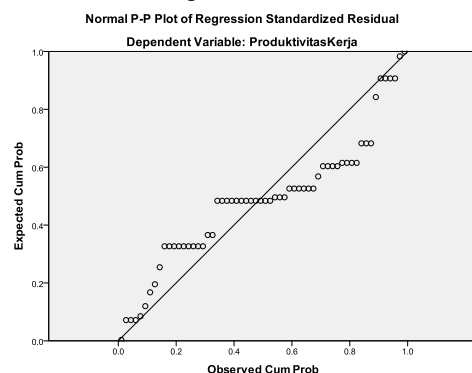
Sumber Data : diolah Juli 2016

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai VIF untuk Kompensasi (X) sebesar 1,000 dimana nilainya kecil dari 10

(sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Kesimpulan	DW
Ada autokorelasi	0-1.224
Daerah keragu-raguan	1.224-1.553
Tidak ada autokorelasi	1.553-2.447
Daerah keragu-raguan	2.447-2.776
Ada autokorelasi	2.776-4

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji durbin Watson. Hasil autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari hasil output SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 2,145 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 sehingga data menunjukkan tidak adanya auto korelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa probabilitas signifikansinya dari hasil perhitungan menunjukkan hasil diatas 5% atau 0,05 dimana variabel Kompensasi (X) menunjukkan nilai 0,188 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian disimpulkan terbebas dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat

dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 8,311 + 0,794 X + E$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Kompensasi sebesar 0,794 nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.708	1.94273	2.145

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,712 hal ini berarti 71,2% variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kompensasi. Sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,844 yang berarti tingkat pengaruh antara variabel berada pada kategori sangat kuat.

b. Uji statistik t

Hasil analisis yang menunjukkan koefisien signifikansi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8
Pengujian Hipotesis
Secara Parsial

Model	Koef. Regresi	Nilai t	Sig
Kompensasi (X)	0.794	11.988	0,000

Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Pengujian hipotesis mengenai variabel Kompensasi secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 143,720, yang mana F_{tabel} dari df_1 1, df_2 58 adalah 4,01, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $143,720 > 4,01$. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ($0,000a$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Sawit Sejahtera di Desa Petalongan Kecamatan Keritang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN
Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disusun pada bab-bab

sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan dari Hasil Pengujian Regresi linier sederhana didapat Nilai Persamaan Regresi $Y = 8,311 + 0,794 X + E$ Persamaan regresi Tersebut mempunyai makna koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Kompensasi sebesar 0,794 nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera di Desa Petalongan Kecamatan Keritang
- Berdasarkan dari Hasil Pengujian Koefisien Determinasi didapat Nilai adjusted R^2 sebesar 0,712 hal ini berarti 71,2 % variabel Produktivitas Kinerja dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kompensasi. Sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini
- Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat Nilai t_{hitung} 11,988 $> t_{tabel}$ 2,002, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera di Desa Petalongan Kecamatan Keritang.
- Pengujian hipotesis mengenai variabel Kompensasi secara simultan didapat Nilai F_{hitung} 143,720 $> F_{tabel}$ 4,01., hal ini berarti variabel Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Berkat Sawit Sejahtera di Desa Petalongan Kecamatan Keritang.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

- a. Kebijakan kompensasi lainnya juga perlu ditempuh dalam rangka mendorong semangat dan produktivitas seluruh karyawan meningkat seperti dengan memberikan bonus sejumlah tertentu bila perusahaan mampu mencapai tingkat produksi tertentu, meskipun tidak mencapai target yang telah ditetapkan.
- c. Terhadap karyawan yang telah lama bekerja dan berpengalaman dan terampil hendaknya juga perlu diberikan penghargaan oleh perusahaan seperti dengan menaikkan gaji secara istimewa. Dengan demikian diharapkan karyawan bersangkutan akan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi lagi dan mendorong semangat kerja karyawan lainnya untuk bekerja dengan baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian target produksi Kelapa Sawit secara optimum di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2004. *Metode Penelitian Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gauzali, Syaidam. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana, Indonesia, Jakarta.
- Husnan, Suad, dan Ranupandoyo, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, T. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Suad dan Ranupandoyo, Heidjrachman. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Kencana, Jakarta.
- Isyandi, B. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Mathias, L, Robert dan Jackson, H, Jhon. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan Oleh Jimni Sadeli dan Bayu Prawiro Hie, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S,Alex. 2001. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta

