

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya

Hasna Nurhanifah¹, Astri Siti Fatimah², Dian Herlina³

Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : hasnanurhanif@gmail.com

Abstrak

Perusahaan memberikan prioritas utama pada pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka karyawan harus melakukan semua yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, organisasi juga harus memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawannya sebagai imbalan atas balas jasa mereka bekerja. PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya adalah usaha dalam industri manufaktur yang kegiatan produksinya dilihat dari banyaknya pesanan. Penelitian ini menggunakan asosiatif kuantitatif. Untuk pengambilan data berupa wawancara dan kuesioner dengan menggunakan SPSS. Sampel di penelitian ini berjumlah 26 responden dengan menggunakan metode *non probability sampling* dan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil rekapitulasi angket bahwa pengaruh kompensasi yaitu 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini. Hal ini disimpulkan bahwa rata - rata skor variabel kompensasi sebesar 74,50% dan rata - rata skor variabel produktivitas kerja sebesar 77,5% dan dari uji t bahwa nilai t_{tabel} tidak sama dengan nilai t_{hitung} , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar (4.005 lebih besar dari 1.711), ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja, Karyawan

Abstract

The company gives top priority to the development of Human Resources. To achieve company goals, employees must do all they can to increase work productivity. Additionally, the business needs to focus on the compensation received by its employees in return for their work. PT Budi Manis Inatama (Interior, Building, Design) Tasikmalaya is a business in the manufacturing industry whose production activities are seen from the number of orders. This research uses quantitative associative. Regarding interview based data collection from questionnaires using

SPSS 26. This sample for 26 respondents use non probability sampling method and saturated sampling technique. Based on the results of the questionnaire recapitulation The statement suggest that the effect of compensation account for 42,2%, leaving 57,8% to be influenced by other variables. that are not carried out in this study. That concludes the average score about the compensation variable in 74.50% and the average score of the work productivity variable is 77.5% and the t test it can be concluded that the tcount value is greater than the ttable value (4.005 greater than 1.711), this indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus it can be concluded that compensation has a significant influence on employee work productivity.

Keywords : Compensation, Work Productivity, Employees

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia bekerja untuk membuat, mengembangkan, dan menerapkan program pembangunan sumber daya manusia untuk menghasilkan hasil yang efektif dan efisien. Maka, perusahaan perlu memikirkannya dengan matang supaya mereka bisa melakukan pengembangan potensi di dalam diri karyawan sehingga mereka dapat bekerja sama agar dapat mencapai tujuan.

Dalam mencapai target perusahaan maka salah satu terpenting dalam Sumber Daya Manusia yaitu perusahaan harus berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebagai karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dari perusahaan harus dilaksanakan dengan melihat segi perencanaan sampai pemasangan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin diharuskan memiliki kemampuan atau skill untuk mengelola karyawannya secara efektif dan efisien.

Kompensasi adalah masalah yang sangat kompleks dalam suatu perusahaan. Namun, system

kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, retensi, dan kepuasan karyawan, serta dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas. Ini akan membantu mendorong individu yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan dan melakukan pekerjaan yang diperlukan. Kompensasi yang selalu ada di perusahaan yaitu Gaji dan Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas. Namun hal yang diharapkan oleh para karyawan adalah pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja.

Perusahaan harus membayar karyawan dengan kompensasi yang adil. Jika kompensasi itu merasa adil, jadi karyawan akan merasa puas dan termotivasi, sehingga mereka cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan fokus. Selain itu dalam menghadapi perubahan dinamika ekonomi yang terus berlangsung, PT. Budi Manis Inatama dirasa cukup adil untuk karyawannya, hal tersebut diharapkan bisa mendorong mereka agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab dalam menangani tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tujuan kompensasi di PT. Budi Manis Inatama yaitu untuk menghargai prestasi kerja karyawan, selain itu perusahaan juga perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan. Dikarenakan biaya hidup yang signifikan, terutama dalam beberapa bulan terakhir ini. Yang menjadi faktor pendorong perusahaan yaitu memberikan perhatian khusus terhadap

kesejahteraan karyawan seperti dalam pengambilan keputusan harus bersifat adil, evaluasi kerja yang bertujuan membantu karyawan bekerja lebih produktif dan terakhir memotivasi karyawan untuk menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun Data Kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Budi Manis Inatama adalah :

Tabel 1
Data Kompensasi Karyawan PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya dari Agustus 2022 hingga Desember 2023

No.	Jabatan	Tahun 2022		Tahun 2023		Uang Makan
		Upah dan Gaji	Uang Lembur	Upah dan Gaji	Uang Lembur	
1.	<i>Finance & Purchasing</i>	Rp. 1.944.000;(G)	Rp. 9.000;	Rp. 2.500.000;(G)	Rp. 14.000;	Rp. 15.000;
2.	<i>Gudang (Warehouse)</i>	Rp. 2.000.000;(U)	Rp. 10.000;	Rp. 2.250.000;(U)	Rp. 12.000;	
3.	<i>Manager Eksterior</i>	Rp. 4.120.000;(G)	Rp. 17.500;	Rp. 2.500.000;(G)	Rp. 14.000;	
4.	<i>Manager Interior</i>	-	-	Rp. 2.500.000;(G)	Rp. 14.000;	
5.	<i>Asisten Manager & Pengawas Lapangan Eksterior</i>	Rp. 780.000;(U)	Rp. 14.000;	Rp. 480.000;(U)	Rp. 9.000;	
6.	<i>Pengawas Lapangan Interior</i>	Rp. 660.000;(U)	Rp. 14.000;	Rp. 660.000;(U)	Rp. 14.000;	
7.	<i>Kepala Produksi Eksterior</i>	Rp. 720.000;(U)	Rp. 15.000;	Rp. 780.000;(U)	Rp. 18.000;	
8.	<i>Kepala Produksi Interior</i>	Rp. 660.000;(U)	Rp. 14.000;	Rp. 720.000;(U)	Rp. 15.000;	
9.	<i>Interior Desain</i>	Rp. 2.500.000;(G)	Rp. 9.000;	Rp. 2.000.000;(G)	Rp. 12.000;	
10.	<i>Staf Produksi Eksterior</i>	Rp. 720.000;(U)	Rp. 15.000;	Rp. 720.000;(U)	Rp. 17.000;	

11.	Staf Produksi <i>Interior</i>	Rp. 660.000;(U)	Rp. 14.000;	Rp. 660.000;(U)	Rp. 14.000;	
12.	<i>Content Creator</i>	Rp. 1.800.000;(G)	Rp. 9.000;	Rp. 2.000.000;(G)	Rp. 12.000;	
Keterangan		U=Upah Diperoleh Setiap Minggu dan G=Gaji diperoleh setiap Bulan	Diperoleh/ Jam (dimulai dari jam 16.00)	U=Upah Diperoleh Setiap Minggu dan G=Gaji diperoleh setiap Bulan	Diperoleh/ Jam (dimulai dari jam 16.00)	Diperoleh apabila kerja lembur melebihi jam 18.00 WIB.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT. Budi Manis Inatama Tasikmalaya sudah menerima gaji sesuai dengan UMR di Kota Tasikmalaya dari bulan Agustus 2022 hingga Desember 2023. Namun yang mendapatkan upah tidak masuk ke UMR dikarenakan hanya ditentukan dari jam mereka bekerja sedangkan Gaji ditentukan dari pengalaman dan keahlian.

PT. Budi Manis Inatama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Interior Design, Pembangunan Rumah dan *Custom Furniture*. Dengan demikian peneliti tertarik untuk memilih judul “**Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Budi Manis Inatama (Interior, Building, Design) Tasikmalaya**”. Mengingat betapa pentingnya Produktivitas kerja karyawan PT. Budi Manis Inatama untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien, yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Tinjauan Pustaka
Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sitohang dalam (Sinambela, 2016) mengatakan MSDM adalah kumpulan tindakan yang mencakup perencanaan,

pengorganisasian, bimbingan, dan pengawasan kegiatan. Pengelolaan sumber daya manusia, berkaitan dengan seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian kontrak. Kegiatan ini bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan yang relevan bagi individu, masyarakat, organisasi, dan pemerintah.

Akan tetapi, menurut Heathfield dalam (Utami, 2021) mengatakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah yang mampu berorientasi dengan baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan memberikan dampak positif serta energi bagi perusahaan di tempat mereka bekerja.

Kompensasi

Karyawan membutuhkan kompensasi karena saat mereka menerimanya akan menunjukkan status sosial mereka dan tingkat penghasilan pun sangat mempengaruhi standar kehidupan mereka. Oleh Karena itu, kompensasi membantu karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam pekerjaan bagi perusahaan. Loyalitas karyawan akan memengaruhi berapa banyak kompensasi yang diterima karyawan.

Besar kecilnya kompensasi juga akan dipengaruhi oleh jabatan dan hasil kerja karyawan.

Menurut (Affandi, 2018) mendefinisikan Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja, baik dalam bentuk uang maupun barang sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Dimensi Kompensasi

Dalam kompensasi, ada insentif berupa imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan jika mereka melakukan hal – hal di atas standar yang ditentukan. Selanjutnya, sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Kompensasi tambahan akan diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selanjutnya dimensi kompensasi menurut (Affandi, 2018) ada 4 yaitu :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah efisiensi dan efektivitas dalam diri seseorang atau tim dalam melaksanakan tugas dan mencapai sasaran dengan sumber daya tersedia seperti waktu, tenaga, serta keterampilan secara optimal.

Menurut (Sutrisno, 2023) mengatakan bahwa Produktivitas Kerja adalah pengukuran yang berasal dari semua hasil kerja yang dihasilkan tenaga kerja untuk mengasah suatu bakat yang akan dikembangkan.

Dimensi Produktivitas Kerja

Dalam Produktivitas Kerja ada perilaku sebagai kegiatan manusia yang dapat diamati dan sikap sebagai dorongan yang datang dalam diri seseorang. Selanjutnya, Dimensi menurut (Sutrisno, 2023) ada 6 yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah langkah yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan dan menganalisis suatu penelitian. Ini mencakup pemilihan pendekatan, Data dikumpulkan dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan/pernyataan dengan tepat.

Studi ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal mengacu pada penelitian yang bertujuan untuk menemukan koneksi atau pengaruh sebab akibat, yaitu pengaruh antara variabel independent (x) dan variabel dependen (y).

Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki ciri – ciri tertentu dan di tetapkan oleh peneliti. Dalam (Sugiyono, 2017) populasi dapat dianggap sebagai kumpulan dari semua subjek dan objek yang memiliki karakteristik atau sifat yang relevan untuk pengamatan yang dimilikinya. Percobaan ini melibatkan 26 karyawan PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya.

Teknik Sampling

Teknik Sampling merupakan teknik sampling yang melibatkan pengambilan sampel dari populasi. Kemudian, sampel yang terdiri dari sebagian populasi diteliti, dan hasil penelitian ini dapat dipublikasikan dan hasilnya digunakan untuk generalisasi populasi dalam (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh. Dikarenakan populasinya kurang dari 30 responden atau karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang rendah.

Jenis Data

Data Primer

Data Primer adalah data diperoleh dari sumber langsung, berarti catatan situasi dan peristiwa di lapangan seperti di PT. Budi Manis Inatama (Interior, Building, Design) Kota Tasikmalaya. Data mengenai responden atau angket yang diberikan kepada karyawan PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Kota Tasikmalaya.

Data Sekunder

Data Sekunder . Data Sekunder digunakan untuk mendukung informasi primer, baik dari dokumen maupun dari observasi langsung di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Studi Kepustakaan (*Library Result*)
- 2) Studi Lapangan (*Field Result*)
- 3) Observasi
- 4) Wawancara
- 5) Angket

Analisis Data

Dalam (Sugiyono, 2017) Suatu tindakan ditetapkan setelah pengolahan data dari semua responden atau sumber data lalu dikumpulkan.

Maka, Peneliti menggunakan metode deskriptif untuk menganalisis data kuantitatif dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dengan menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian.

Dari nilai r_{hitung} yang melebihi angka 0,404 untuk semua pernyataan yang digunakan dalam mengevaluasi dimensi variabel Kompensasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y), kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi juga produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten dan mantap kuesioner. Jika kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten selama penggunaan berulang, dengan kondisi pada saat pengukuran kuesioner dianggap reliabel. Metode yang digunakan adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika ada koefisien, alat tersebut dapat dianggap reliabel. Uji Reliabilitas ini memiliki nilai sebesar 0,60 apabila hasilnya lebih dari itu maka dianggap reliabel.

Berikut hasil Uji Reliabilitas variabel Kompensasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) menggunakan *Cronbach's Alpha* :

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kompensasi	0,788	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,842	0,60	Reliabel

Sumber Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,788 dan variabel Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,842. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan variabel Produktivitas Kerja reliabel dan termasuk ke dalam kategori di antara 0,60 – 0,80. Maka dari itu uji reliabilitas

termasuk ke dalam kategori reliabel tinggi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal dan uji pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja, dihitung dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.993	4.772		3.351	.003
Kompensasi	.696	.174	.649	4.005	.001

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

Sumber : Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh dan nilai dari model persamaan regresi linear sederhana yang didapat dari tabel tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.993 + 0,696X$$

Adapun keterangan dari persamaan tersebut :

a. Nilai Konstanta (a) = 15.993 menunjukkan jika tidak terdapat

variabel bebas (kompensasi) maka produktivitas kerja yang dicapai yaitu 15.993.

b. Nilai variabel (X) = 0,696 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% nilai Kompensasi, maka nilai Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,696.

Pengujian Hipotesis Uji T

Berdasarkan tabel 3 bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 4.005 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.711 dengan tingkat signifikansi 0.003 angka tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 5% atau 0,05 artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) untuk menguji kemahiran untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Jika kemampuan setiap variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat yang sangat terbatas, maka nilai R^2 harus di antara 0 dan 1. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.395	3.599

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 bahwa dimana R Square sebesar 0,422 untuk persentase 42,2% dapat dianggap sebagai hasil dari pengaruh variabel Kompensasi (X) pada variasi variabel dengan pengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 42.2%. Variabel tambahan sebesar 57,8% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Maka termasuk ke dalam kategori moderat dikarenakan tidak melebihi 0,33 namun lebih rendah dari 0,67.

Pembahasan

Imbalan yang diberikan kepada karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena imbalan tersebut menunjukkan status sosial mereka dan tingkat penghasilan sangat mempengaruhi standar kehidupan mereka. Oleh karena itu, kompensasi membantu karyawan mendorong untuk bekerja sebaik mungkin.

Produktivitas kerja adalah efisiensi dan efektivitas dalam diri seseorang atau tim dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan pencapaian target dengan mengandalkan sarana yang sudah tersedia seperti waktu, tenaga, dan keterampilan secara optimal.

PT. Budi Manis Inatama Tasikmalaya ialah perusahaan yang bergerak dibidang Interior, *Building*, dan *Design*. Sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini yaitu sistem borongan dan orderan dari konsumen yang berarti dilihat dari hasil kerja karyawan untuk memperoleh balas jasa yang wajar dan layak terhadap karyawan.

Pembahasan serta pemaparan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya”. Berdasarkan pengamatan ini penulis menggunakan teori (Affandi, 2018) dengan menganalisis Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Untuk teori Produktivitas Kerja

karyawan penulis menggunakan teori (Sutrisno, 2023) dengan menganalisis Kemampuan, Hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, dan Efisiensi. Berikut penulis sampaikan hasil dari penelitian yang sudah dijalankan oleh penulis.

Dari hasil rekapitulasi angket, penulis mengetahui bahwa variabel pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Budi Manis Inatama Tasikmalaya. Besarnya pengaruh Kompensasi yaitu 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini. Kemudian pada Produktivitas Kerja karyawan yang bisa dilihat dari Kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu produk, Hasil yang dicapai seperti menyelesaikan orderan sesuai waktu yang di tentukan, Semangat Kerja melihat kerja sama dengan rekan kerja, Pengembangan Diri dengan melakukan pelatihan dan memberikan arahan supaya tidak salah dalam melakukan pekerjaan, Mutu dengan menjaga kualitas jasa layanan produk yang dimiliki, dan Efisiensi dengan melihat karyawan ketika masuk dan keluar kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat bukti yang signifikan terhadap variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Setelah analisis data yang dilakukan peneliti, hasil data untuk masing – masing variabel menunjukkan hal berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kompensasi diperoleh rata – rata skor sebesar 74,50%. Hal ini menunjukkan

bahwa kompensasi pada PT. Budi Manis Inatama Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja diperoleh rata – rata total skor sebesar 77,5%. Ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Budi Manis Inatama (*Interior, Building, Design*) Tasikmalaya dikategorikan sedang.
3. Hasil dari uji T dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (4.005 lebih besar dari 1.711). uji T menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 42,2% terhadap produktivitas kerja. Faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini mempengaruhi 57,8%.

Saran

1. Direktur perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara membuat pembagian kompensasi secara adil sehingga membuat baik dan nyaman bagi perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah seperti fasilitas dan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
2. Diharapkan bahwa karya ilmiah ini dapat memberikan referensi tambahan yang baru untuk dijadikan penelitian bagi mahasiswa yang akan datang dan bagi peneliti khususnya Program Studi Ilmu Administrasi Niaga yang berminat untuk melanjutkan atau tertarik melakukan

penelitian tentang kompensasi terhadap produktivitas kerja baik dengan variabel sama maupun beda.

Daftar Pustaka

Pustaka yang berupa judul buku :

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). ZANAFSA.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D* (Nuryanto, Ed.). Alfabeta.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. PT. Grafindo Persada.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Wijaya dan Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk hasil kerja Optimal* (Hidayat, Ed.; Pertama). Kencana.

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah :

- Utami, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1).
- Sri Rahayu, E., Amanda, H., Hanila Dewi, K., Rahayu Eka, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Manajemen, P., Situ No, J., & Situ Kec Sumedang Utara Sumedang, K. (2022). *The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency*.
- Tania, F., & Ulkhaq, M. (2014). Pengukuran dan Analisis Produktivitas di PT. Tiga Manunggal *Synthetic Industries* dengan menggunakan metode *Objective Matrix* (OMAX). *Desember*.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana SULSEL Ventura Cabang Makassar. *Economix*, 8.