

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA  
PRIMA TBK MEDAN**

Oleh :

Eddi Surianta<sup>1</sup>

Patar Polinando Pakpahan<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

email : [eddisurianta@gmail.com](mailto:eddisurianta@gmail.com)

**ABSTRAK**

Perlu meningkatkan produktivitas karyawan melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan yang diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang menjadi nilai tawar bagi PT. Central Proteina Prima Tbk untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dibidang produksi makanan ternak. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan? Hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $Y = 6,144 + 1,210X + e$ . Dari persamaan regresi tersebut : Nilai *Constant* (a) = 6,144 = konstanta, nilai konstanta persamaan diatas menjelaskan bahwa tanpa adanya X (kompensasi) maka perolehan Y (produktivitas kerja) sebesar 6,144. Nilai b = 1,210 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,210. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan/peningkatan kompensasi sebesar 1 persen (%), maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 1,210 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,768. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 76,8%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  12,871 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,009 yaitu artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Disarankan kepada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan, pemberian kompensasi harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik lagi, dan mengenai pemberiannya kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan kinerja yang mereka miliki.

**Kata kunci :** Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

***EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT.  
CENTRAL PROTEINA PRIMA TBK MEDAN***

**ABSTRACT**

*Need to improve employee productivity through motivation process that is realized by giving compensation to the expected employees with accumulated increase of employee productivity can improve overall performance which become bargaining value for PT. Central Proteina Prima Tbk to compete with other companies in the field of livestock production. The formulation of the problem in this research is whether the compensation can affect the work productivity of employees? Hypothesis in this research is There Effect of Compensation to Employee Productivity at PT. Central Proteina Prima. From the results of the analysis that has been done, obtained a simple regression equation as follows  $Y = 6.144 + 1.210X + e$ . From the regression equation: Constant Value (a) = 6,144 = constant, the equation constant value above explains that in the absence of X (compensation) the gain of Y (work productivity) is 6,144. The value of b = 1.210 has a regression coefficient value of 1.210. This illustrates that if there is an increase / increase in*

*compensation by 1 percent (%), then the value of profitability will increase by 1.210 assuming other independent variables are considered constant. The coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0.768. Show that compensation effect on employee work productivity equal to 76,8%. Based on the results of hypothesis testing with t-test obtained thitung with ttabel, where t count 12,871 bigger than ttabel 2,009 that means compensation have a significant effect to work productivity. That is, the higher the compensation will be the higher the productivity of work. Recommended to PT. Central Proteina Prima Tbk Medan, the provision of compensation should be maintained and developed better, and the giving of it to employees should be in accordance with their performance.*

**Keywords:** *Work Compensation and Productivity.*

## PENDAHULUAN

Dalam kondisi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk

diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, PT. Central Proteina Prima Tbk sebagai salah satu PT yang bergerak dibidang manufaktur, yaitu perusahaan budidaya perikanan yang terintegrasi. PT. Central Proteina Prima Tbk Medan mengembangkan, memproduksi, dan menjual benur, pakan, probiotik dan produk udang. Perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkat pula kinerja produksi secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Central Proteina Prima Tbk untuk bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain dibidang produksi makanan ternak.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul: “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada

PT. Central Proteina Prima Tbk”. Dalam skripsi ini, luas penelitian menitik beratkan pada masalah seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

## **URAIAN TEORITIS**

### **2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) “manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.”

Menurut Malayu Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Hani Handoko (2014:4) “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang melalui proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia serta

memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

## **2.2. Kompensasi**

### **2.2.1. Definisi Kompensasi**

Menurut Edy Sutrisno (2016:181) “menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.”

Menurut Malayu Hasibuan (2016:118) “menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Wilson Bangun (2012:255) “menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.”

Menurut pendapat ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan, bahwa kompensasi adalah suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan, dan karyawanlah menjadi puas maka produktivitas juga akan naik serta barang yang diproduksi bertambah untuk memenuhi permintaan pasar.

### **2.2.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Edy Sutrisno (2016:191) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

### **2.2.3. Tantangan-Tantangan yang Mempengaruhi**

#### **Kebijaksanaan Kompensasi**

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Menurut Hani Handoko (2014:158) tantangan-tantangan tersebut adalah :

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Serikat Karyawan
3. Produktivitas
4. Kesiediaan untuk Membayar
5. Kemampuan untuk Membayar

6. Berbagai Kebijakan Pengupahan dan Penggajian
7. Kendala-Kendala Pemerintah

### **2.2.4. Indikator Kompensasi**

Ada 4 indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Mutiara S. Panggabean (2006:76), yaitu :

1. Gaji  
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.
2. Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja yang lebih standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung  
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### **2.2.5. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Menurut Malayu Hasibuan (2016:121) tujuan kompensasi tersebut, yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

#### 2.2.6. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2016:122) asas tersebut, yaitu :

##### a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asa adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan

stabilisasi karyawan akan lebih baik.

- b. Asas Layak dan Wajar  
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

#### 2.2.7. Metode Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2016:123) metode kompensasi dikenal metode tunggal dan metode jamak, yaitu :

##### a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

##### b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Metode manapun yang dipergunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

#### 2.3. Produktivitas

### 2.3.1. Definisi Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan.

Pengertian produktivitas menurut Edy Sutrisno (2016:99) “menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.”

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2016:100) “menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.”

Menurut Wibowo (2014:93) “menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.”

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong sumber daya manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam

mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja. Oleh karena itu, didalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga didalam arti yang sederhana produktivitas ini merupakan perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu.

### 2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus selalu lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:283) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal

maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keterampilan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi,

diharapkan ia memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan. Artinya jika setiap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

### 2.3.3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2016:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja  
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

#### 2.3.4. Tipe Produktivitas

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang

ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Menurut Wibowo (2014:95) terdapat 2 tipe rasio produktivitas, yaitu :

a. *Total Productivity*

*Total Productivity* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan.

b. *Partial Productivity*

*Partial Productivity* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.

Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban

lainnya. Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan turun.

### 2.3.5. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2016:105), yaitu :

- a. Perbaikan Terus-menerus
- b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Central Proteina Prima Tbk yang berlokasi di Jl. Pulau Pinang V No. 1 Kim 2 Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni sampai Agustus 2017.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Juliansyah Noor (2011:147) “menyatakan bahwa populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian. Tujuan

diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel.”

Dalam penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya terlalu besar yaitu 110 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, menurut Juliansyah Noor (2011:151) “random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana.”

Menurut Juliansyah Noor (2011:148) “sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat, atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.” Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

e = ketetapan yang diinginkan (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

$n = 52,380 \rightarrow 52$  Responden

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

### 3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

#### 3.3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y) yang merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan atau yang dilakukan. Produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Keluaran ini berarti sesuatu yang diproduksi atau dihasilkan sebagai contoh volume produksi makanan ternak sedangkan masukan berarti semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan perusahaan sebagai contoh jumlah tenaga kerja di perusahaan. Indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

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

#### 3.3.2. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X) yang merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi tidak langsung.

#### 3.3.3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2010:132) "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial."

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3

4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### 2. Sumber Data

Data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner secara langsung dari responden. Responden yang dijadikan penelitian adalah karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengamatan (Observasi), dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional dan penjualan pada PT. Central Proteina Prima sebagai objek penelitian.
- b. Kuesioner, dengan menyiapkan daftar pertanyaan untuk melakukan wawancara melalui kuesioner dengan pihak yang berwenang dalam perusahaan ini.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui

validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

### 3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen ini digunakan untuk menguji apakah pernyataan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau pernyataan tersebut valid,
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas, yaitu :

$$r_{xy} = 1 + \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Item instrumen variabel dengan totalnya.

$x$  = Jumlah butir pernyataan.

$y$  = Skor total pernyataan.

$n$  = Jumlah sampel  $r_{xy}$

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya  $> 0,6$  maka variabel dan butir pernyataan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum ab^2}{\sigma_1} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas pernyataan  
k = Banyaknya butiran pernyataan  
 $\sum^{ab_2}$  = Jumlah variasi butir  
 $\sigma_1$  = Variasi total

### 3.8. Metode Analisis data dan Uji Hipotesis

#### 3.8.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Juliansyah Noor (2011:180) “analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus.”

Analisis dengan regresi sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Variabel Produktivitas  
X : Variabel Kompensasi  
a : Konstanta  
b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)  
e : Variabel lain yang tidak diteliti

#### 3.8.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

#### 3.8.3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.

Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

#### 3.8.4. Uji Hipotesis

Penulis melakukan uji t, yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Kriteria pengujian :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Central Proteina Prima Tbk Medan berasal dari PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, PT. Charoen Pokphand Indonesia didirikan tahun 80-an yang bergerak dibidang agribisnis yang berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan ayam. Kemudian pada tahun 1989 PT. Charoen Pokphand Indonesia berkembang dalam bidang *aquaculture* yang berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan udang.

Pada tahun 1991 PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk berkembang dalam bidang DOC

yang berfokus pada kegiatan pembibitan dan penjualan anak ayam. Pada tahun 1997 PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk mengembangkan *aquaculture*-nya yang berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan ikan. Dengan berkembangnya bidang agrobisnis dan *aquaculture* yang semakin pesat, produksi dan pemasaran semakin berkembang tinggi, pemilik perusahaan membuat struktur terpisah antara agrobisnis dan *aquaculture* pada tahun 2008. Divisi agrobisnis dikelola oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk sedangkan divisi *aquaculture* dikelola oleh PT. Central Proteina Prima Tbk Medan dengan struktur organisasi yang terpisah.

Karena semakin berkembangnya divisi *aquaculture* sehingga area perusahaan PT. Central Proteina Prima Tbk Medan membuka cabang di Amplas yang bergerak dibidang pakan udang. Adapun tujuan didirikannya PT. Central Proteina Prima Tbk Medan selain untuk memperoleh laba juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan lapangan kerja sehingga dapat membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran. Dalam menjalankan kegiatan operasinya PT. Central Proteina Prima Tbk Medan selalu berupaya untuk memenuhi permintaan pasar dan menjalankan kegiatan pemasaran produksi dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

##### 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

###### 1. Visi

Menjadi perusahaan *aquaculture* terbesar dan terdepan yang terintegrasi secara vertikal di dunia.

2. Misi  
Terus-menerus meningkatkan kekuatan di bidang *aquaculture* dan mengutamakan efisiensi melalui sistem manajemen yang inovatif dan teknologi terkini dalam rangka memastikan keberhasilan para petambak dan kualitas produk kami. Kami secara konsisten mengevaluasi kontribusi di bidang sosial dan kinerja perusahaan dalam menerapkan praktek yang ramah lingkungan diseluruh proses operasional.

#### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

##### 4.2.1. Metode Analisis Deskriptif

1. Usia Responden
2. Jenis Kelamin Responden
3. Tingkat Pendidikan Responden
4. Lama Bekerja

##### 4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

1. Deskriptif Penelitian terhadap Variabel Kompensasi (X)
2. Deskriptif Penilaian terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

#### 4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

##### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah indikator dari masing-masing variabel dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat dari

signifikan 0,05 atau 5% dari jumlah sampel sebanyak 52 orang, dari tabel  $r$  akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar  $r$  tabel dengan  $N/df = N-2$ , yaitu  $52-2 = 50$ . Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $> r$  tabel = 0,273 dapat dinyatakan valid, dan jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $< r$  tabel dapat dinyatakan tidak valid.

##### 1. Uji Validitas Variabel (X)

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel X (Kompensasi) item pernyataan sebanyak 4, semua dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total*  $> 0,273$ .

##### 2. Uji Validitas Variabel (Y)

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel Y (Produktivitas kerja) item pernyataan sebanyak 6, semua dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total*  $> 0,273$ .

##### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan pada kedua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk reliabilitas dilakukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 4 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X) dan 6 item pernyataan untuk variabel produktivitas (Y). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini

terlebih dulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Hal ini dilakukan agar kuesioner yang digunakan terbukti dan berkualitas.

1. Uji Reliabilitas Variabel X (Kompensasi)

Dari perhitungan reliabilitas pada tabel 4.9 diperoleh nilai Alpha Cronbach 0,782 nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan dengan alpha ( $\alpha$ ) 5% dan  $df = N-2$ ,  $52-2 = 50$  yaitu 0,273. Jadi dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Kompensasi (X) ini adalah reliabel ( $0,782 > 0,273$ ).

2. Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Dari perhitungan reliabilitas pada tabel 4.10 diperoleh nilai Alpha Cronbach 0,896 nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan dengan alpha ( $\alpha$ ) 5% dan  $df = N-2$ ,  $52-2 = 50$  yaitu 0,273. Jadi dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel Kompensasi (X) ini adalah reliabel ( $0,896 > 0,273$ ).

#### 4.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil perhitungan, besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat digunakan analisis regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 6,144 + 1,210X + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

1. Nilai *Constant* (a) = 6,144 = konstanta

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 6,144 menjelaskan bahwa tanpa adanya X (kompensasi) maka perolehan Y (produktivitas) sebesar 6,144.

2. Nilai  $b = 1,210$  memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,210. Nilai koefisien menunjukkan bahwa X (kompensasi) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan/peningkatan kompensasi sebesar 1 persen (%), maka nilai profitabilitas akan mengalami sebesar 1,210 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

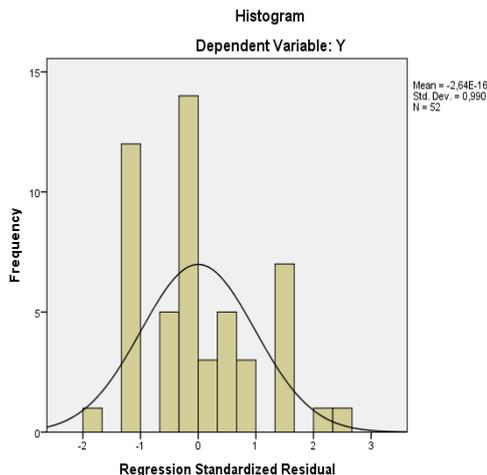
#### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Histogram disertai dengan normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

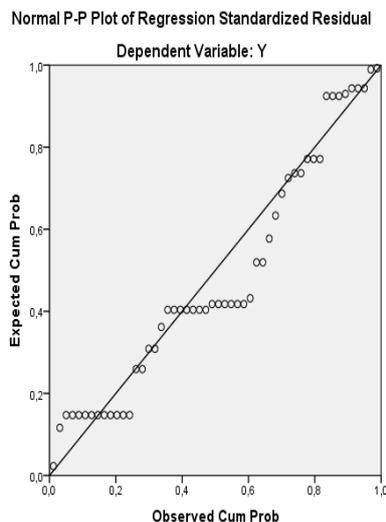
1. Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Berikut adalah hasil dari data olahan dari SPSS 22, grafik Histogram dan P-P Plot of regression standardized residual :



Sumber : Data Output SPSS 22  
Gambar 4.2 : Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Output SPSS 22  
Gambar 4.3 : Grafik Normal P-P Plot  
Dari gambar 4.2 dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar 4.3 P-P Plot tersebut dapat diketahui

bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

## 4.5. Uji Hipotesis

### 4.5.1. Uji - t (Uji Parsial)

Dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen positif atau negatif.

Dapat dijelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 2) Menentukan t hitung

Dapat dilihat pada tabel 4.12 yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 12,871

#### 3) Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $52 - 2 = 50$ , hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,009.

#### 4) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima.

#### 5) Membuat Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,871 > 2,009$ ) maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai  $t_{hitung}$  positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika Kompensasi naik maka tingkat produktivitas Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi  $< 0,05$   $H_a$  diterima. Karena signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### 4.5.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Dapat diketahui bahwa :

- 1) **R** dalam analisis regresi linier sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi *Pearson*), yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R didapat 0,876 artinya korelasi antara variabel Kompensasi dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,876. Hal ini berarti hubungan antar variabel X dan Y adalah kuat.
- 2) **R Square ( $R^2$ )** atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,768 artinya persentase sumbangan

pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 76,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

- 3) *Standard Error of the Estimate* (standar deviasi) adalah mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Hasil penelitian menunjukkan *standard error of the estimate* adalah 1,440.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $Y = 6,144 + 1,210X$ . Dari persamaan regresi tersebut : Nilai *Constant* (a) = 6,144 = konstanta, nilai konstanta persamaan diatas menjelaskan bahwa tanpa adanya X (kompensasi) maka perolehan Y (produktivitas kerja) sebesar 6,144. Nilai b = 1,210 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,210. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan/peningkatan kompensasi sebesar 1 persen (%), maka nilai profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 1,210 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,768. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 76,8%.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  12,871 lebih besar dari  $t_{tabel}$

2,009 yaitu artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan peneliti, yaitu peneliti mempunyai keterbatasan waktu untuk dapat melakukan survei pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran antara lain :

1. Melihat besarnya pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, kompensasi karyawan dapat lebih ditingkatkan.
2. Pemberian kompensasi harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik lagi, dan mengenai pemberiannya kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group.
- Panggabean, Mutiara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bojongsarta : Galia Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.