

## ABSTRACT

### PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA PALMA NUSANTARA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh :

*Muhammad Fadhillah*

*Prof. DR. Hj. Marnis, SE, MS.*

*Marzolina, SE, MM.*

*Email : dhilretro@yahoo.com*

*The aims of this reseacrh is to examine the effect of compensation and employability on productivity. The population of this reseach is taken from employes of the production of PT. Duta Palma Nusantara. Accidental sampling method is used to get the samples, and from 405 peoples that we observed, we get 80 peoples as the samples.*

*To analyze the data Multiple Linier Regression, F- test, and t- test analysis with using SPSS 17.*

*The result shows that all variables simultaneously and significantly affected toward productivity in PT. Duta Palma Nusantara. The result shows t- test analysis indicates that compensation and employability that has significant effect on productivity.*

*Suggestion of this research is a necessary balance between the compensation awarded by the company employee capabilities, management companies need to consider compensation to be applied, so that the salary system implemented based on the productivity of employees. The management company also needs to consider in order to observe the ability of management employees in the work stamina and health, especially for work in the plantation requires good stamina employees in order to increase productivity.*

**Keywords :** *Compensation, Ability, and Work Productivity*

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan yang telah direncanakan. Menurut

Sinungan (2010:2), produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pengawasan, kompensasi, kemampuan karyawan, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja. Agar produktifitas kerja karyawan dapat selalu terjaga, manajemen perusahaan perlu

memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu masalah kompensasi bagi karyawan. Oleh sebab itu seorang pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan, harus bisa memperkirakan bentuk kompensasi yang tepat bagi karyawannya dan harus mampu mengetahui serta memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan karyawan agar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Duta Palma Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Di dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai kebun seluas 1.275 Ha. Perkebunan sawit tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja baik itu yang bersifat tetap, harian maupun tenaga kerja honor. Adapun pemakaian tenaga kerja tersebut digunakan untuk pembersihan area perkebunan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan. Hal yang paling penting dalam kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung dari hasil *output* yang dihasilkan. Semakin kecil hasil *output* yang dihasilkan akan mengakibatkan kemacetan atau mengurangi kelancaran perusahaan, begitu juga apabila kondisi perusahaan sebaliknya.

Saat ini perusahaan memiliki kurang lebih 475 orang karyawan dimana 405 orang adalah karyawan

bagian Produksi. Proses produksi perusahaan selama ini sebagian besar dikerjakan oleh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar proses produksi berjalan lancar. Produktivitas karyawan dapat dilihat berbagai faktor, berdasarkan hasil pengamatan ternyata situasi kerja terasa kurang menyenangkan, karyawan melaksanakan pekerjaan sering tidak tepat pada waktunya, tingkat absensi karyawan yang tinggi serta disiplin karyawan yang rendah.

Dalam hal pemberian motivasi khususnya mengenai kompensasi bagi karyawan, maka kebijakan yang diterapkan PT. Duta Palma Nusantara dalam hal pemberian kompensasi langsung berupa gaji atau upah, sedangkan kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) atau *fringe benefit* berupa Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian jaminan sosial yakni dengan mengikut sertakan karyawan pada program Jamsostek.

Selain kompensasi dalam bentuk di atas, perusahaan juga memberikan insentif berupa ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan bagian Produksi agar semangat kerjanya lebih tinggi, dalam hal ini PT. Duta Palma Nusantara memberikan insentif berupa uang lembur. Berikut ini besarnya upah, insentif dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan.

**Tingkat Upah dan Insentif Karyawan Bagian Produksi Pada  
PT. Duta Palma Nusantara**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Upah Per Bulan (Rp.)	Jumlah Insentif/Bulan (Rp.)	Jumlah Upah dan Insentif (Rp.)
2008	286	750.000	200.000	950.000
2009	306	900.000	200.000	1.100.000
2010	312	1.000.000	250.000	1.250.000
2011	378	1.200.000	300.000	1.500.000
2012	405	1.250.000	300.000	1.550.000

**Tunjangan Jaminan Sosial Karyawan Pada PT. Duta Palma Nusantara**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Jaminan Sosial Kesehatan/Jamsostek (Rp.)
2008	286	86.000
2009	306	97.000
2010	312	110.500
2011	378	125.000
2012	405	137.500

**Jumlah Produksi, Jumlah Karyawan Bagian Produksi serta Produktivitas Tenaga Kerja Per Bulan Pada PT. Duta Palma Nusantara**

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)	Jumlah Karyawan (Orang)	Produktifitas Karyawan (Ton)
2008	143.594,60	306	39,11
2009	145.830,68	312	38,95
2010	138.217,49	378	30,47
2011	131.589,38	405	27,08
2012	128.776,41	405	26,50

**Target dan Realisasi Produksi Per Bulan Pada PT. Duta Palma Nusantara**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2008	185.000	143.594,60	77.62
2009	185.000	145.830,68	78.83
2010	180.000	138.217,49	76.79
2011	180.000	131.589,38	73.11
2012	180.000	128.776,41	71,54

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti kaitan antara kompensasi, dan kemampuan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh

**Kompensasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi”**

**1.1. Perumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersama-

sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara?

## 1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap

3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara?

produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara.

## 2. TELAHAH PUSTAKA

### 2.1. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (inputs) menjadi keluaran (outputs). Peningkatan produktivitas dihasilkan oleh 3 sumber utama yaitu teknologi, keahlian manajerial, dan usaha manusia.

Menurut Sinungan (2010:12) bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Sedangkan menurut definisi Stoner (2005:290), produktivitas sebagai nisbah keluaran terhadap masukan, adalah suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa. Makin besar nilai nisbahnya semakin besar pula efisiensinya.

Menurut definisi ini bahwa hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio o/i. Tingkat rasio produktivitas pada suatu periode tertentu maupun perbandingan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolok

ukur yang sangat penting. Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi. Operasi saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

Berdasarkan pengertian tersebut, produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektifitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya.

Menurut Stoner (2005:291) produktivitas diartikan juga sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, jadi produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan bermacam-macam ukuran, baik pada tingkat perusahaan atau tingkat unit-unit misalnya pada tingkat perusahaan ukurannya adalah

penjualan dibagi dengan jam kerja tenaga kerja atau penjualan dibagi dengan upah. Sedangkan menurut Handoko (2003:211) ukuran produktivitas untuk tingkat unit adalah penjualan dibagi dengan tenaga penjualan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja ini merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah yang cukup variatif. Pengukuran tenaga kerja yang digunakan adalah metode pengukuran waktu tenaga kerja jam, hari atau tahun. Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerjaan yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar, oleh karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sederhana yaitu (Sinungan, 2010:24)

$$IP = \frac{\text{Hasil dalam jam} - \text{jam yang standar}}{\text{Masukan dalam jam} - \text{jam waktu}}$$

Salah satu kesulitan terbesar dalam manajemen produktivitas adalah menentukan cara pengukurannya. Menghitung produktivitas pegawai adalah merupakan rasio antara nilai penjualan terhadap upah, gaji dan tunjangan lainnya. Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan, perbedaan dan sebagainya. Tanpa pengukuran, maka kita tidak akan mungkin dapat mengatakan bahwa orang itu produktif sementara kita tidak

## 2.2. Kompensasi

Kompensasi (gaji dan upah) dapat diperhitungkan sebagai upah

mengukurnya, maka kesimpulannya diambil dengan spekulasi, sehingga tidak ilmiah atau kesimpulan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk itu menurut Raviyanto (2007:453) pengukuran produktivitas mempunyai beberapa tujuan seperti :

1. Menentukan tingkat/posisi suatu usaha/industri pada masa sekarang dan pada masa lalu.
2. Menetapkan sasaran dari masa lalu untuk masa yang akan datang.
3. Bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha atau industri terhadap usaha atau industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.
4. Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

Ukuran produktivitas karyawan menurut Raviyanto dkk (2007:458) menunjukkan pada efisiensi proses produksi yang ditinjau dari sudut pandang salah satu produksi saja yaitu unsur manusianya. Berikut ini contoh-contoh pengukuran produktivitas karyawan (Raviyanto, 2007:487) :

1. Berdasarkan Hasil Penjualan Produktivitas
 
$$= \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Total Jumlah Karyawan}}$$

2. Berdasarkan Biaya Karyawan Produktivitas
 
$$= \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Total Biaya Karyawan}}$$

3. Berdasarkan Nilai Tambah Produktivitas
 
$$= \frac{\text{Nilai Tambah}}{\text{Jumlah Karyawan Bagian Produksi}}$$

yang riil atau upah uang. Upah uang adalah jumlah yang dihitung menurut

harga nominal mata uang yang diterima oleh buruh, sedangkan upah nyata (ril) dalam jumlah uang yang dihitung dengan memperhitungkan upah tersebut dengan kebutuhan yang diperlukan oleh penerima upah. Upah yang diterima setiap pekerja dari suatu perusahaan tidak sama besarnya. Besar kecilnya upah yang diterima tergantung pada beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat upah adalah (Ranupandoyo, 2006:120),

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Organisasi buruh.
- c. Kemampuan untuk membayar dari perusahaan.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Pemberian kompensasi yang terkoordinir dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan *performance* karyawan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* seperti karakteristik situasi, sikap dan sebagainya dapat diatasi oleh karyawan dengan berpedoman pada program pelaksanaan kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

Prestasi karyawan, terutama ditimbulkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong.

### **2.3. Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003:121). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja merupakan fungsi

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, seperti pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu dalam diri seseorang dan hal-hal diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pemimpin dan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhinya. Pemimpin harus dapat memilih sarana atau alat yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tanpa membawa pengaruh negatif terhadap organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya.

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran.

Batasan bahwa, Insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2002:141).

pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian yang ada

dalam diri seseorang untuk melakukan

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Duta Palma Nusantara, seperti tanggapan mengenai pemberian kompensasi dan kemampuan kerja kepada karyawan.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara sebanyak 405 orang, mengingat jumlah populasi yang banyak maka teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Arikunto Suharsimi, 2009:51) sebagai berikut :

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

Dimana :

- n = Besarnya sampel
- N = Populasi (405/jumlah karyawan tahun 2012)

#### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara yang juga dijadikan

#### 3.4. Teknik Analisa Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa Metode deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Analisis kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan akan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju = Skor 5

pekerjaan.

2. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, besarnya pemberian insentif dan jaminan sosial, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

$$d^2 = \text{Tingkat Kesesuaian (10\%)}$$

Maka banyaknya sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$
$$n = \frac{405}{405 \cdot (0,1)^2 + 1}$$
$$n = 80,19 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang diambil adalah 80 orang dengan metode *accidental sampling*.

responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara tersebut.

- b. Jawaban Setuju = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju = Skor 3
- d. Jawaban Kurang Setuju = Skor 2
- e. Jawaban Tidak Setuju = Skor 1

Selanjutnya dilakukan analisa dengan metode regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2010:78) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas
- $\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Kemampuan

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi  
 $e$  = Koefisien error

### 3.4.1. R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen ( $X$ )

terhadap perubahan variable dependen ( $Y$ ).

### 3.4.2. Uji-F (Anova)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$  layak digunakan untuk

menjelaskan variasi variabel dependen ( $Y$ ) akibat dari variasi perubahan variabel independen ( $X$ ) sebagai variabel penjelas.

### 3.4.3. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominant

terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Deskriptif

#### 4.1.1. Analisis Produktivitas Kerja

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Indikator-indikator Produktivitas Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Jumlah karyawan	6	34	38	2	-	80
	Persentase	7,5	42,50	47,5	2,5	-	100
	Skor	30	136	114	4	-	284=3,55
2.	Kesehatan karyawan	2	44	31	3	-	80
	Persentase	2,5	55,00	38,8	3,8	-	100
	Skor	10	176	93	6	-	285=3,56
3.	Stamina karyawan	13	33	33	1	-	80
	Persentase	16,2	41,2	41,2	1,2	-	100
	Skor	65	132	99	2	-	298=3,73
4.	Kecakapan	10	37	31	2	-	80
	Persentase	12,5	46,2	38,8	2,5	-	100
	Skor	50	148	93	4	-	295=3,69
5.	Kemampuan bekerja	9	37	31	3	-	80
	Persentase	11,2	46,2	38,8	3,8	-	100
	Skor	45	148	93	6	-	292=3,65
6.	Kemampuan berkoordinasi	4	35	36	5	-	80
	Persentase	5,00	43,8	45,0	6,2	-	100
	Skor	20	140	108	10	-	278=3,48
7.	Kemampuan menyelesaikan masalah	3	30	41	6	-	80
	Persentase	3,8	37,5	51,2	7,5	-	100
	Skor	15	120	123	12	-	270=3,38
8.	Keterampilan	-	40	37	3	-	80
	Persentase	-	50,0	46,2	3,8	-	100
	Skor	-	160	111	6	-	277=3,46
9.	Sikap dalam bekerja	7	29	44	-	-	80
	Persentase	8,5	36,2	55,0	-	-	100
	Skor	35	116	132	-	-	283=3,54
10.	Perilaku dalam bekerja	4	25	40	11	-	80

Persentase	5,0	31,2	50,0	13,8	-	100
Skor	20	100	120	22	-	262=3,28
Jumlah	58	344	362	36	-	800
Rata – rata	6	34	36	4	-	80
Persentase (%)	7,6	42,50	45,0	5,0	-	100
Skor rata-rata						2824= 3,53

#### 4.1.2. Kompensasi Karyawan

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Indikator-indikator Kompensasi

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Adil dan merata	5	21	42	12	-	80
	Persentase	6,2	26,2	52,5	15,0	-	100
	Skor	25	84	126	24	-	259=3,24
2.	Pekerjaan dinilai melalui evaluasi	6	15	55	4	-	80
	Persentase	7,5	18,8	68,8	5,0	-	100
	Skor	30	60	165	8	-	263=3,29
3.	Sistem penggajian berdasar prestasi	2	36	38	4	-	80
	Persentase	2,5	45,0	47,5	5,0	-	100
	Skor	10	144	114	8	-	276=3,45
4	Gaji berdasarkan kemampuan keuangan perusahaan	4	27	43	6	-	80
	Persentase	5,0	33,8	53,8	7,5	-	100
	Skor	20	108	129	12	-	269=3,36
5	Nilai gaji sesuai UMR	2	29	41	8	-	80
	Persentase	2,5	36,2	51,2	10,0	-	100
	Skor	10	116	123	16	-	265=3,31
6	Sistem gaji menurut tanggung jawab pekerjaan	2	31	34	12	1	80
	Persentase	2,5	38,8	42,5	15,0	1,2	100
	Skor	10	124	102	24	1	261=3,26
7	Sistem gaji menurut kemampuan kerja	4	27	33	16	-	80
	Persentase	5,0	33,8	41,2	20,0	-	100
	Skor	20	108	99	32	-	251=3,14
8	Sistem gaji berdasarkan pengetahuan karyawan	-	37	33	10	-	80
	Persentase	-	46,2	41,2	12,5	-	100
	Skor	-	148	99	20	-	268=3,35
9	Sistem gaji berdasarkan produktivitas karyawan	1	40	27	12	-	80
	Persentase	1,2	50,0	33,8	15,0	-	100
	Skor	5	160	81	24	-	270=3,38
10	Kompensasi memuaskan karyawan	7	33	30	10	-	80
	Persentase	8,8	41,2	37,5	12,5	-	100
	Skor	35	132	90	20	-	277=3,46
Jumlah		33	296	376	94	1	800
Rata – rata		3	30	38	9	-	80

Persentase (%)	3,8	37,5	47,5	11,2	-	100
Skor rata-rata						2.659= 3,32

#### 4.1.3. Kemampuan Kerja

##### Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Indikator-indikator Kemampuan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Kesanggupan dalam bekerja	8	41	26	5	-	80
	Persentase	10,0	51,2	32,5	6,2	-	100
	Skor	40	164	78	10	-	292=3,65
2.	Pendidikan karyawan	2	41	34	3	-	80
	Persentase	2,5	51,2	42,5	3,8	-	100
	Skor	10	164	102	6	-	282=3,53
3.	Pengetahuan karyawan	4	47	21	8	-	80
	Persentase	5,0	58,8	26,2	10,00	-	100
	Skor	20	188	63	16	-	287=3,59
4.	Penguasaan teori	3	29	33	15	-	80
	Persentase	3,8	36,2	41,2	18,8	-	100
	Skor	15	116	99	30	-	260=3,25
5.	Kemampuan menggunakan peralatan kerja	-	26	39	15	-	80
	Persentase	-	32,5	48,8	18,8	-	100
	Skor	-	104	117	30	-	251=14
6.	Kemampuan berdasarkan pengalaman	-	30	38	12	-	80
	Persentase	-	37,5	47,5	15,0	-	100
	Skor	-	120	114	24	-	258=3,23
7.	Kemampuan berdasarkan masa kerja	1	28	33	17	1	80
	Persentase	1,2	35,0	41,2	21,2	1,2	100
	Skor	5	112	99	34	1	251=3,14
8.	Kemampuan sesuai kebutuhan karyawan	-	24	39	13	3	80
	Persentase	-	30,0	48,8	16,2	3,8	100
	Skor	-	96	117	26	3	247=3,09
9.	Ketepatan waktu bekerja	1	38	39	2	-	80
	Persentase	1,2	47,5	48,8	2,5	-	100
	Skor	5	152	117	4	-	278=3,48
10.	Kemampuan bekerja dalam tim	2	43	33	2	-	80
	Persentase	2,5	53,8	41,2	2,5	-	100
	Skor	10	117	99	4	-	230=288
Jumlah		58	344	362		-	800
Rata – rata		6	34	36	4	-	80
Persentase (%)		7,6	42,50	45,0	5,0	-	100
Skor rata-rata						2824= 3,53	

## 4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

### Nilai r hitung dan r tabel Variabel

Variabel	R hitung	r tabel	Ket	$\alpha$ - hitung	$\alpha$ - kritis	Ket
<b>Kompensasi X.1.1</b>	0.393	0,220	Valid	0.776	0,600	Reliabel
X1.2	0.416	0,220	Valid	0.793	0,600	Reliabel
X1.3	0.453	0,220	Valid	0.741	0,600	Reliabel
X1.4	0.545	0,220	Valid	0.728	0,600	Reliabel
X1.5	0.596	0,220	Valid	0.721	0,600	Reliabel
X1.6	0.543	0,220	Valid	0.726	0,600	Reliabel
X1.7	0.481	0,220	Valid	0.735	0,600	Reliabel
X1.8	0.456	0,220	Valid	0.740	0,600	Reliabel
X1.9	0.544	0,220	Valid	0.727	0,600	Reliabel
X1.10	0.501	0,220	Valid	0.732	0,600	Reliabel
<b>Kemampuan X2.1</b>	0.471	0,220	Valid	0.776	0,600	Reliabel
X2.2	0.408	0,220	Valid	0.783	0,600	Reliabel
X2.3	0.475	0,220	Valid	0.776	0,600	Reliabel
X2.4	0.324	0,220	Valid	0.796	0,600	Reliabel
X2.5	0.548	0,220	Valid	0.767	0,600	Reliabel
X2.6	0.591	0,220	Valid	0.762	0,600	Reliabel
X2.7	0.529	0,220	Valid	0.769	0,600	Reliabel
X2.8	0.555	0,220	Valid	0.765	0,600	Reliabel
X2.9	0.318	0,220	Valid	0.792	0,600	Reliabel
X2.10	0.461	0,220	Valid	0.778	0,600	Reliabel
<b>Produktivitas Y1</b>	0.377	0,220	Valid	0.773	0,600	Reliabel
Y2	0.429	0,220	Valid	0.766	0,600	Reliabel
Y3	0.572	0,220	Valid	0.747	0,600	Reliabel
Y4	0.511	0,220	Valid	0.755	0,600	Reliabel
Y5	0.390	0,220	Valid	0.772	0,600	Reliabel
Y6	0.517	0,220	Valid	0.755	0,600	Reliabel
Y7	0.506	0,220	Valid	0.757	0,600	Reliabel
Y8	0.378	0,220	Valid	0.772	0,600	Reliabel
Y9	0.394	0,220	Valid	0.770	0,600	Reliabel
Y10	0.425	0,220	Valid	0.767	0,600	Reliabel

## 4.3. Analisis Statistik

### Hasil Perhitungan Regresi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Duta Palma Nusantara

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.454	0.963		1.625	.000
Kompensasi	0.596	0.079	0.501	3.210	.000
Kemampuan	0.322	0.078	0.271	2.752	.000

$$Y = 4,454 + 0,596X_1 + 0,322X_2$$

1. Variabel faktor kompensasi ( $X_1$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,596 terhadap variabel

produktivitas kerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor kompensasi sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja

karyawan di PT Duta Palma Nusantara Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,596 satuan.

2. Variabel faktor kemampuan ( $X_2$ ) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,322 terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai

ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor kemampuan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,322 satuan.

#### 4.3.1. Uji-F (Uji Simultan)

##### Hasil Pengujian Annova (Uji-F)

F-hitung	F-tabel	Signifikansi	A
533,078	2,487	0,000	0,05

#### 4.3.2. Uji t (Parsial)

##### Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	$\alpha$ (Nilai Kritis)	Keterangan
Kompensasi	3,210	1,990	0,000	0,05	Berpengaruh
Kemampuan	2,752	1,990	0,000	0,05	Berpengaruh

#### 4.3.3. Koefisien Determinasi

##### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.966(a)	0.933	0.931	1,050

#### 4.4. Hasil Penelitian

Hasil tanggapan responden seperti dapat dilihat pada tabel rekapitulasi untuk variabel kompensasi secara keseluruhan faktor kompensasi berkategori kurang setuju yang dipilih oleh 36 orang atau 45% responden, 6 orang atau 7,6% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 42,5% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang atau 5% menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden kurang setuju dengan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan perencanaan yang tepat karena kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara..

Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan hasil regresi yang

menyatakan bahwa variabel faktor kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2003:141) bahwa kompensasi hendaknya diberikan secara adil, berdasarkan prestasi, sesuai UMR, berdasarkan tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Labudo (2013), Kembuan (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya untuk faktor kemampuan kerja berdasarkan tabel rekapitulasi berkategori kurang

setuju dimana sebanyak 38 orang atau 47,5% menyatakan kurang setuju (KS), 3 orang atau 3,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa responden kurang setuju dengan kemampuan kerja karyawan saat ini. Untuk itu kemampuan kerja karyawan perlu ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara. Hal ini sesuai teori Robbins (2003: 135) bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan dan dinilai berdasarkan kesanggupan kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan lain-lain.

Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan hasil regresi yang menyatakan bahwa variable faktor

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Variabel kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Palma Nusantara. Artinya semakin baik faktor kompensasi dan kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Palma Nusantara akan semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh. Hal ini karena keinginan untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik menjadikan produktivitas kerja karyawan meningkat. Untuk itu perlu perencanaan yang tepat terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Senan dan Rohiyat 2008), Triasmoro (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Palma Nusantara.

3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Duta Palma Nusantara.
4. Variable bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variable faktor kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,596. kemudian variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,322.

### 5.2. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu menyeimbangkan antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan kemampuan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kompensasi yang akan diterapkan, agar sistem gaji diterapkan berdasarkan

- produktivitas karyawan. Hal ini karena menurut karyawan sistem kompensasi yang paling tepat adalah jika dinilai berdasarkan produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen perusahaan juga perlu mempertimbangkan

agar manajemen memperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja terutama stamina dan kesehatan karena pekerjaan di perkebunan sangat membutuhkan stamina karyawan yang baik agar produktivitas meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht. 2001. *Pengembangan Organisasi*. Terjemahan Erwan Dukat. Bandung : Angkasa.
- Ahyari, Moh Agus. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Tim Penerbit. Jakarta : Prenhallindo.
- Fremont, E. Kast dan James E. Rosenzweig. 2005. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Furtwengler, Dale. 2009. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi.
- Gomez, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Haenisch, Jerry P. 2012. *Factors Affecting the Productivity of Government Workers*. SAGE Open 1–7 © The Author(s) 2012 <http://sgo.sagepub.com>
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjarachman, Ranupandoyo dan Husnan Suad. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Hidayat, Rahmat. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan*. Jurnal [www.unri.ac.id/online](http://www.unri.ac.id/online).
- Kembuan, Eddy. 2011. *Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado*. Jurnal ED VOKASI, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Volume 2, Nomor 2, hal 59-70, Sept. 2011.
- Labudo, Yusritha. 2013. *Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama*. Jurnal EMBA 55 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Moekidjat. 2001. *Manajemen Personali*. Yogyakarta : BPFE.
- Obasan, Kehinde A. 2012. *Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms*. Research Journal of Finance and Accounting ISSN 2222-1697, Vol 3 No 7, 2012. www.iiste.org.
- Purnama, Deddy Eka. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*. Jurnal "OTONOMI" Vol. 12 No.1. Januari 2012
- Raviyanto, J. 2007. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 5. Jakarta : Prenhallindo.
- Sarwoto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung : Sinar Baru.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Senen, Syamsul Hadi dan Siti Solihat. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata*. S T R A T E G I C Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, Volume 7, Nomor 14, September 2008.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soeroto. 2002. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2. Yogyakarta : UGM Press.
- Stoner, James F. 2005. *Manajemen*. Jakarta : Intermedia.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Graindo.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju