

---

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA  
PT BUNGA MATAHARI MEDAN****Rizky Tri Setya**

Dosen Universitas Islam Labuhan Batu

**Abstrak**

PT Bunga Matahari Medan yang merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit dalam beberapa tahun terakhir selalu melakukan analisis dan perbaikan berkenaan dengan kompensasi terhadap tenaga kerja namun *tents* mengalami *trend* penurunan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja yang menurun diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis kompensasi yang paling mempengaruhi produktivitas, serta mendapatkan alternatif kebijakan yang efektif untuk memperbaiki sistem kompensasi sehingga produktivitas PT Bunga Matahari dapat ditingkatkan.

Dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang karyawan, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan PT Bunga Matahari Medan 87,1% dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sedangkan sisanya sebesar 12,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas

**PENDAHULUAN**

Dalam meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dituntut untuk lebih cermat dan serius dalam hal penetapan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu berupa upah/gaji pokok, insentif, upah selama cuti, bantuan, santunan untuk musibah dan fasilitas lainnya (Hariandja, 2002). Apabila karyawan merasa puas akan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Bila kondisi ini terus berlanjut akan mempermudah pihak karyawan maupun perusahaan secara bersama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam sejarah perkembangannya, PT Bunga Matahari Medan yang merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit dalam beberapa tahun terakhir selalu melakukan analisis dan perbaikan berkenaan dengan kompensasi terhadap tenaga kerja namun terus mengalami *trend* penurunan produktivitas tenaga kerja.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012). Namun demikian, dapat diperhatikan bahwa peningkatan biaya tenaga kerja tidak secara langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin produktif organ isasi, akan semakin tinggi keunggulan kompetitifnya, karena biaya-biaya untuk memproduksi barang dan jasanya semakin rendah. Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti produksi lebih banyak, mungkin lebih sedikit orang (atau lebih sedikit uang dan waktu) yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama (Dessler, 2009).

\* Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengidentifikasi jenis kompensasi yang paling mempengaruhi produktivitas kerja PT Bunga Matahari Medan.
- b. Mendapatkan alternatif kebijakan

yang efektif untuk memperbaiki system kompensasi sehingga produktivitas kerja PT Asam Jawa dapat ditingkatkan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan produktivitas perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena produktivitas sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya. Anoraga (2004) menyatakan, produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber daya.

Kusryanto (2000) menyatakan, produktivitas adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dengan segala pengorbanan (*input*) untuk mewujudkan hasil atas masukan tersebut. Hasibuan (2005) menyatakan, produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output-nya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (1999), produktivitas merupakan alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil. Produktivitas merupakan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Artinya produktivitas merupakan hasil bagi antara hasil (*output*) dengan salah satu faktor produksi. Produktivitas merupakan sumber daya-sumber daya (*input*). Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun motivasi mendorong peningkatan produktivitas kerja yang berbeda-beda dari suatu perusahaan lainnya. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Tujuan dari pelaksanaan produktivitas adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produktif dapat terlaksana dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja. Namun sejauh itu ada juga pelaksanaan produktivitas yang tidak berhasil yang disebabkan oleh beberapa pengaruh di antaranya masalah ketenagakerjaan dan modal serta faktor alamiah (*natural resources*). Masing-masing syarat atau faktor tersebut berlaku dalam cara yang berbeda dan dalam keadaan berbeda pula.

Diketahui bahwa produktivitas adalah suatu cara yang terbaik untuk meningkatkan gairah kerja dari karyawan. Namun ada juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian tingkat produktivitas yang baik menurut Sinungan (2003), yaitu: (a) manusia; (b) modal; (c) metode/proses; (d) lingkungan organisasi (*internal*); (e) produksi; (f) lingkungan negara (*eksternal*); (g) lingkungan *internal* dan *regional*; (h) umpan balik.

Menurut Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
9. Teknologi

10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

### **Pengertian Kompensasi**

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004) mengemukakan: "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi". Menurut Rivai (2004) Mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Kompensasi menurut Sihotang (2007) "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan".

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut Hariandja (2002) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekeijaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
  - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi Non Finansial.  
Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi langsung terdiri atas:
  - a. Gaji  
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi. 2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*). Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Tujuan Kompensasi.

Menurut Ruky (2000), ada empat tujuan utama yang dapat dicapai oleh perusahaan melalui sistem kompensasi, yaitu :

1. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka agar tidak pindah ke perusahaan lain. Dalam hal ini perusahaan bukan hanya merasa perlu memenuhi kewajiban normatifnya, tetapi sekaligus ingin agar tenaga profesional yang mereka butuhkan tertarik untuk melamar, dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk pindah ke perusahaan lain.
2. Memotivasi tenaga kerja untuk berprestasi tinggi. Setelah tenaga kerja berminat untuk masuk, mereka memberikan kontribusi yang diharapkan kepada perusahaan sesuai kemampuan mereka. Untuk itu, kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang dengan baik agar mampu merangsang motivasi atau gairah kerja.
3. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila perusahaan telah menetapkan untuk merealisasikan visi mereka, maka salah satu misi yang harus dilakukan adalah secara bertahap melakukan penggantian teknologi, dan memperbaharui proses dan sistem operasi.
4. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja (*labor cost*). Dengan sistem yang baik, pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan *labor cost*, menilai efektivitasnya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Menurut Rivai (2004) tujuan kompensasi yaitu tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada.
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan

- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut Gouzali (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah: Tingkat biaya hidup. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan. Tingkat kemampuan perusahaan. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab. Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan serikat pekerja. Menurut Simamora (1996), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

Memberikan imbalan bagi kinerja karyawan Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja Memelihara kewajaran gaji antar karyawan Mempertahankan anggaran Memikat karyawan baru Mengurangi perputaran karyawan yang tidak perlu Mempertahankan keuntungan

Perusahaan Meningkatkan kepuasan kerja karyawan Menghindari konflik dalam unit kerja Menghilangkan pelaksanaan buruk dengan mendorong perputaran karyawan karena ketidakpuasan pada gaji. Memenuhi kebutuhan pribadi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007), mengemukakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi adalah :

- Faktor Pemerintah
- Penawaran bersama
- Standar dan biaya kehidupan
- Permintaan dan persediaan
- Kemampuan membayar. Hubungan

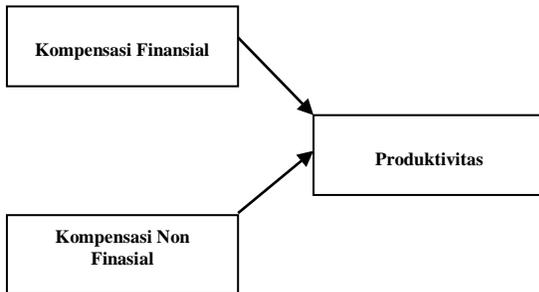
#### **Kompensasi dengan Peningkatan Produktivitas Kerja**

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Menurut Siagian (2002), peningkatan produktivitas erat kaitannya dengan memperhatikan karyawan secara psikologis yaitu sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, serta memperhatikan faktor-faktor lain seperti iklim kerja, lingkungan kerja karyawan-dan lainnya. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kaca mata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Arep dan Tanjung (2002), banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Menurut Ruky (2000), untuk mengetahui apakah kompensasi dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori "Hierarki Kebutuhan" Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (*basic physical needs*). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya.

#### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Uraian dalam tinjauan pustaka digunakan untuk menyusun kerangka atau konsep yang akan digunakan dalam riset. Kerangka konseptual dijabarkan dari tinjauan pustaka sebagai paradigma sekaligus tuntutan untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) varidbel independen yakni Kompensasi FInansial ( $X^1$  dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) serta variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas ( $Y$ ). Masing-masing variabel independen pada penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas melalui analisis regresi linier berganda.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan atau berkorelasi dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Sinulingga, 2011). **Populasi dan Sampel**

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Bunga Matahari Medan yang berjumlah 528 orang.

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan metode *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui *stratified random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan untuk mengurangi pengaruh faktor heterogen dan meiakukan pembagian elemen-elemen populasi ke dalam strata.

Pada penelitian ini besar sampel didasarkan pendapat Hair et. al. (1998), yang menyatakan bahwa rasio antara jumlah subjek dan jumlah variabel independen dalam analisis multivariat di anjurkan sekitar 15 sampai 20 subjek. Berdasarkan kerangka konseptual ada sebanyak 2 (dua) variabel independen, sehingga jumlah subjek penelitian antara 30 sampai 45 responden. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 85 kuesioner. Jumlah ini telah memenuhi syarat untuk analisis multivariate.

### **Analisis Data**

Analisis Regresi Berganda. Setelah data yang diperoleh dengan kuesioner valid dan reliabel serta memenuhi syarat asumsi klasik, maka selanjumya dilakukan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2008) analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

**PEMBAHASAN Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai R square adalah 0,871 berarti bila variabel ditambah maka terdapat pengaruh yang lebih besar terhadap tingkatan Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa 87,1% tingkat Produktivitas di pengaruhi oleh variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dan sisanya 12,9% di pengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung} 185,993 > F_{tabel} 3,16$  artinya secara simultan berpengaruh secara signifikan. Signifikan disini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada PT Bunga MatahariMedan.

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Dari hasil pengolahan data, didapat nilai  $t_{hitung}$  pada setiap variabel sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t$  hitung pada variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  hitung = 16.739 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t$  hitung (16.739) >  $t$  tabel (1,673) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ). Artinya jika variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan maka Produktivitas akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial pada PT Bunga MatahariMedan sudah cukup baik karena mampu meningkatkan Produktivitas sehingga dapat meningkatkan pencapaian target perusahaan.
- 2) Pada variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  hitung = 2.277 dengan tingkat signifikan 0,027 lebih kecil dari (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $t$  hitung (2.277) >  $t$  tabel (1,673) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ). Artinya jika variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan maka Produktivitas akan meningkat.

**Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas di PT Bunga MatahariMedan, dimana faktor dari jenis kompensasi yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kompensasi finansial.

Adapun hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan berkenaan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Casa Woodworkng Industry Medan (Saloom, 2006), dimana dihasilkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan terhadap

kepuasan kerja, faktor kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan berkenaan dengan Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Angkasa Pura II Medan (Naibaho, 2005) juga memberikan hasil bahwa variable Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Bunga Matahari Medan adalah kompensasi finansial, dan hal ini merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Bunga Matahari Medan di masa yang akan datang. Maka dari itu, sangat penting bagi manajemen PT Bunga Matahari Medan untuk secara khusus fokus dalam meningkatkan kompensasi finansial dalam tujuan memberikan kenyamanan bekerja bagi para karyawan, karena hal inilah menjadi faktor utama yang dominan meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bunga Matahari Medan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka disimpulkan :

- a. Variabel kompensasi financial merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- b. Tingkat produktivitas karyawan PT Bunga Matahari Medan 87,1% dipengaruhi oleh variable Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sedangkan sisanya sebesar 12,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan maka, kebijakan yang dapat dilakukan adalah:
  - 1) Melakukan evaluasi terhadap besaran kompensasi finansial yang diberikan agar sesuai dengan standar hidup layak.
  - 2) Menyediakan fasilitas bagi karyawan dalam bentuk transportasi dari dan ke tempat kerja serta fasilitas pemeliharaan kesehatan.

### **Saran**

- a. Menyusun standarisasi kompensasi didasarkan beban kerja dan pengalaman masing-masing karyawan, sehingga karyawan yang memiliki beban kerja lebih berat dan memiliki pengalaman kerja diberikan kompensasi yang lebih tinggi.
- b. Mengevaluasi segala bentuk kompensasi financial secara periodik, sehingga produktivitas karyawan sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yakni gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, Pandji, 2004, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta

Arep, I. dan Henri Tanjung, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta

Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi JO Mid* Penerbit Indeks, Jakarta

Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mid 2*. Gunung Agung, Jakarta

Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C., 1998, *Multivariate Data Analysis*,

Fifth Edition, Prentice Hall, New Jersey Hariandja MARIHOT Tua Efendi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. 2002 Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta  
Kusryanto, Bambang, 2000, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Cetakan Pertama. Gramedia Pustaka Utama, 2000, Jakarta

Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2007, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Naibaho, Togar. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan*, e-journal USU. Universitas Sumatera Utara

Panggabean, Mutiara S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Ruky, Ahmad. 2004, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Saloom F, T. 2006. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan*. e-journal USU. Universitas Sumatera Utara

Sedarmayanti, 1999, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Bandung

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung

Siagian, Sondang, P., 2002, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta

Sihotang A., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradya Paramita, Jakarta

Sinulingga, Sukaria, 2011, *Metode Penelitian*, USU Press, Medan

Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi kedua, Bumi Aksara, Jakarta