



---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT PINDAD PERSERO BANDUNG**

**Dhea Nur Fitrianti<sup>1)</sup>, Arif Partono Prasetyo<sup>2)</sup>**  
**Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan**  
**Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1)</sup>,**  
**Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan**  
**Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>2)</sup>**  
**Universitas Telkom**

---

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

---

Dikirim : 21 Mei 2018  
Revisi pertama : 23 Mei 2018  
Diterima : 26 Mei 2018  
Tersedia online : 31 Mei 2018

---

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas  
Kerja, Insentif

---

Email : [dheanurf66@gmail.com](mailto:dheanurf66@gmail.com)<sup>1)</sup>,  
[partono67@gmail.com](mailto:partono67@gmail.com)<sup>2)</sup>

---

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung. Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Untuk memperoleh data, penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada 120 responden karyawan PT Pindad Persero Bandung. Total kuesioner yang digunakan yaitu sebanyak 19 pernyataan yang mencakup pernyataan mengenai kompensasi dan produktivitas kerja dengan menggunakan skala likert 6 titik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,262 artinya kompensasi memiliki pengaruh sebesar 26,2% terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan (Sari dan Winarningsih, 2015). Heathfield (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik merupakan karyawan yang dapat berorientasi dengan baik, bekerja secara produktif dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaannya. Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, karena mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, karena karyawan akan berperan aktif dengan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011:195).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Yamoah (2013) yaitu faktor manajerial, kesehatan karyawan, motivasi karyawan dan komunikasi interpersonal. Sedangkan menurut Sabir *et al.* (2014) produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, *feedback*, kompensasi dan keterlibatan kerja. Haenisch (2012) menjelaskan bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi, pengaturan tujuan dan saran yang jelas, kerja tim, dan motivasi. Sauremann (2016) menyebutkan bahwa *monetary incentives* dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh pada motivasi intrinsik pekerja, insentif juga dapat memberikan kontribusi sebesar 50% dari keuntungan produktivitas.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat (Purnama, 2012). Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wulansari *et al.*, 2014). Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja (Yamoah, 2013; Kelechi *et al.*, 2016; Sangkala, 2009; Van Zyl, 2015; Ahiabor, 2013).

Berdasarkan pemaparan tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung. PT Pindad Persero Bandung merupakan perusahaan BUMN (badan usaha milik negara) yang bergerak dalam bidang alutsita (alat utama sistem persenjataan). Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk membantu mencapai tujuannya. Persepsi karyawan PT Pindad Persero Bandung terhadap pemberian kompensasi menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan. Sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai latar belakang penelitian, maka didapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi di PT Pindad Persero Bandung?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi di PT Pindad Persero Bandung
2. Mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan (Ivancevich, 2010; Dessler, 2013, Mondy dan Martocchio, 2016). Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya.

Setiap perusahaan memiliki kebijakannya masing-masing dalam pemberian kompensasi, hal tersebut bergantung pada faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu kondisi ekonomi, serikat pekerja, pemerintahan dan anggaran yang dimiliki perusahaan (Ivancevich, 2010; Mondy dan Martocchio, 2016). Selain itu, kebijakan kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja (Dessler, 2013:361).

Pemberian kompensasi yang baik dan telah sesuai dengan ketentuan dapat memberikan dampak yang positif, karena dengan diberikannya kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan, seperti memberikan pelayanan yang baik, inovatif dan sebagainya (Mondy dan Martocchio, 2016:263). Selain itu Bernardin dan Russel (2013:359) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang efektif mampu membantu perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawannya serta memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dimensi yang telah dikemukakan oleh Edison *et al.* (2016:154) sebagai indikator untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

## **Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk baik barang maupun jasa yang berfokus pada sisi *input* dan *output* (Mcgowan *et al.*, 2015; Phusavat, 2013). Peshave dan Gujarathi, (2014) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai suatu ukuran kinerja seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat produktivitas kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi (Ivancevich, 2010; Haenisch, 2012). Selain itu, Jurd (2011) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu karakteristik dari individu dan perubahan input atau masukan yang diberikan. Karakteristik dari individu yaitu misalnya keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dan usaha yang dilakukan karyawan, kemudian perubahan input atau masukan yang diberikan misalnya peralatan dan fasilitas.

Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hanaysha, 2015; Phusavat, 2013; Yamoah, 2013). Penelitian ini menggunakan konsep dari *Van et al.* dalam Chen dan Tjosvold (2008) mengenai item-item pernyataan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja.

## **Hipotesis**

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Terbukti dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan di berbagai Negara. Sehingga didapat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan kompensasi yang diberikan perusahaan dan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung. Sedangkan penelitian kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Pindad Persero Bandung. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari hingga bulan Maret 2018.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini memiliki total 19 item pernyataan. 14 item mengenai variabel kompensasi dan 5 item mengenai variabel produktivitas kerja. Untuk skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala *likert* yang dikembangkan menjadi 6 skala

pengukuran yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu cenderung tidak setuju (3), ragu cenderung setuju (4), setuju (5), dan sangat setuju (6). Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses analisis data.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh kumpulan elemen atau jumlah yang menunjukkan suatu ciri-ciri tertentu yaitu karakteristik dari kumpulan tersebut yang dapat digunakan untuk membuat suatu kesimpulan (Sanusi, 2011:87). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pindad Persero Bandung bagian keuangan dan administrasi yang terdiri dari empat divisi yaitu divisi perencanaan dan kinerja perusahaan, divisi akuntansi dan keuangan, divisi *human capital* & pengembangan organisasi, dan divisi sistem informasi manajemen dengan total keseluruhan populasi berjumlah 171 orang karyawan.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan perhitungan rumus slovin. Rumus tersebut dapat ditulis dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

$e^2$  = Kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir

$$n = \frac{171}{1 + 171(0,05)^2}$$

$$n = 119,78 = 120 \text{ (pembulatan)}$$

Penelitian ini menggunakan batas kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%, sehingga total sampel yang dihasilkan yaitu sebanyak 120 orang karyawan PT Pindad Persero Bandung.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pindad Persero Bandung dan menggunakan data-data internal perusahaan.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas dan Realibitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan (Sunnyoto, 2012:55). Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur, kemudian validitas juga berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran (Hartono, 2013:146).

Realibilitas merupakan ukuran dari sebuah variabilitas jawaban melalui percobaan konseptual (Silalahi, 2015:462). Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran (Hartono, 2013:146).

### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS 21 untuk mengolah data yang akan digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang ada pada penelitian ini yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya kesamaan atau ketidaksamaan varians dari residualnya berdasarkan observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variannya tidak sama disebut heteroskedastisitas (Sunyoto, 2012:135).

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas (Sanusi, 2011:131). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X) dengan variabel terikat (Y) Produktivitas kerja pada karyawan PT Pindad (Persero) Bandung.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Neolaka, 2014:130). Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (Sanusi, 2011:136). Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kompensasi dan produktivitas kerja.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Berikut data hasil uji validitas dari setiap item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Hasil	Kesimpulan
Variabel X Kompensasi	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid

**Lanjutan Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
Variabel X Kompensasi	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
	Item 14	0,000	Valid
Variabel Y Produktivitas Kerja	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat melalui nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka pertanyaan tersebut tidak valid (Sunyoto 2012:57). Berdasarkan tabel 1, hasil menunjukkan bahwa pernyataan mengenai variabel kompensasi dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Berikut data hasil uji reliabilitas dari setiap item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil	Kesimpulan
Kompensasi (X)	0,754	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,808	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 2 hasil menunjukkan bahwa pernyataan mengenai variabel kompensasi dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel karena jika dilihat dari *cronbach's alpha* menunjukkan hasil  $> 0,7$  yang berarti pernyataan tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	120
Kolmogorov-Smirnov Z	.630
Asymp. Sig. (2-tailed)	.822

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Hasil uji normalitas telah disajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,822 artinya data tersebut berdistribusi normal, karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1000	-.069
		Sig. (2-tailed)		.454
		N	120	120

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4 Hasil uji heteroskedastisitas mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,454 artinya nilai signifikansinya  $> 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dinyatakan lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis regresi.

### Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistic 21 untuk mengolah data yang akan dianalisis.

**Tabel 5. Korelasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.209	1.598		2.633	.010
Kompensasi	.223	.035	.512	6.467	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel 5 menunjukkan korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,223 dengan nilai signifikansinya yaitu 0,000 artinya arah pengaruhnya yaitu positif yang berarti searah artinya jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan menurun.

**Tabel 6. Hasil Uji Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	406.384	1	406.384	41.817	.000 <sup>b</sup>
Residual	1146.743	118	9.718		
Total	1553.127	119			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)



Kemudian pada tabel 6 didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  yang artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, sehingga dari hasil tersebut dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.255	3.11740

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 didapat nilai R sebesar 0,512 ini menunjukkan korelasi antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja masuk kedalam kategori sedang jika melihat acuan dari arah kekuatan hubungan antar variabel yang dikemukakan oleh Neolaka (2014:129). Sedangkan untuk R Square didapat nilai sebesar 0,262 atau 26,2% yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 26,2%.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja masuk kedalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diluar dari penelitian. Kompensasi yang diberikan PT Pindad Persero Bandung kepada karyawannya sudah cukup baik, yaitu dengan diberikannya tunjangan-tunjangan. Namun, meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dan sesuai dengan ketentuan tetapi pasti terdapat persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan karena masing-masing kebutuhan karyawannya pun berbeda-beda. Karyawan akan memberikan persepsi yang baik apabila kompensasi yang diberikan perusahaan telah memenuhi dan sesuai dengan kebutuhannya. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pindad pun sudah cukup baik, besarnya penjualan dari produknya setiap tahun mengalami peningkatan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-factoryang dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk dapat mempertahankannya. Sehingga dengan tingginya tingkat produktivitas kerja dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja telah dilakukan di berbagai industri dan negara yang berbeda yaitu industri perbankan di Ghana, industri asuransi di Indonesia, industri *electricity supply* di Pakistan dan industri manufaktur di Nigeria menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja (Yamoah, 2013; Abdussamad, 2014; Sabir *et al.*, 2014; Kelechi *et al.*, 2016). Penelitian yang serupa pun telah dilakukan dan mendapatkan hasil bahwa insentif memiliki pengaruh

signifikan positif terhadap produktivitas kerja, penelitian ini telah melakukan penelitian pada industri manufaktur, airport, *electricity* dan perbankan (Vanzyl, 2015; Ahiabor, 2013; Achie & Kurah, 2016; Ali dan Wadi, 2016). Penelitian yang dilakukan Okwudili dan Emerole (2015) memperoleh hasil bahwa *non-monetary rewards* dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan positif penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil di Nigeria. Kemudian penelitian Kang *et al.* (2016) melakukan penelitian di sebuah perusahaan Korea dan memperoleh hasil bahwa *employee benefits* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dikuatkan dengan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi di PT Pindad Persero memberikan respon yang positif. Karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan akan memberikan persepsi yang baik apabila kompensasi yang diberikan perusahaan telah memenuhi dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan. Tingkat produktivitas kerja di PT Pindad Persero sudah cukup baik, besarnya penjualan dari produknya setiap tahun mengalami peningkatan. Perusahaan perlu mempertahankan kondisi ini dengan baik dan mengelola sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien supaya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yaitu  $H_1$  diterima, artinya jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan menurun. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

### **Saran**

Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan supaya dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan menggunakan lebih dari dua variabel, karena penelitian

ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu kompensasi dan produktivitas kerja. Sehingga dengan dilakukannya penelitian lebih dari dua variabel diharapkan dapat menganalisis lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya mengenai variabel yang serupa diharapkan dapat melakukan penelitian di industri yang berbeda supaya penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja telah dilakukan di berbagai macam industri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. *Jurnal Manajemen*, Vol. XVIII, No. 03
- Achie, S. T., & Kurah, J. T. 2016. *The Role of Financial Incentives as a Motivator in Employee's Productivity in Nigeria Electricity Distribution Companies*. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol. 3, Issue 1. Retrieved From Sryahwa Publications.
- Ahiabor, G. 2013. *The Impact of Incentives on Productivity of Firms in Ghana: A Case Study of Ghana Airport Company Limited*. *Problem of Management in the 21st Century*, Vol. 8. Retrieved from Scientiasocialis.
- Ali, M. S., & Wadi, R. A. 2016. *The Impact of Non Monetary Incentification on Staff Productivity: Case Study of Banking Sector Bahrain*. *Epra International Journal of Economic and Business Review*, Vol. 4, Issue. 6. Retrieved from Ahlia Edu.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. (13<sup>th</sup> Edition). America: McGraw-Hill.
- Chen, Y., & Tjosvold, D. 2008. *Collectivist Values for Productive Teamwork between Korean and Chinese Employees*. *Centre for Asian Pasific Studies Working Paper Series*.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. (13<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Haenisch, J. 2012. *Factors Affecting the Productivity of Government Workers*. 1-7. Retrieved from Sagepub.
- Hanaysha, J. 2016. *Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector*. *Management Science Letters*, Vol. 6. Retrieved from Growing Science.
- Hartono, J. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.
- Heathfield, S. 2017. *Learn About the Importance of Human Resource Management*. [online]. <https://www.thebalance.com/what-is-the-importance-of-human-resources-management-1917588> [17 Februari 2018].
- Ivancevich, J. M. 2010. *Human Resource Management*. (14<sup>th</sup> Edition). America: McGraw-Hill.
- Jurd, A. 2011. *Public Service Labour Productivity*. UK: Office for National Statistic.

- Kang, D. U., Yu, G. J., & Lee, S. J. 2019. *Diesentangling The Effects of The Employee Benefits On Employee Productivity. The Journal of Applied Business Research, Vol. 32, No.5*. Retrieved from The Clute Institute.
- Kelechi, N. G. 2016. *The Effect of Compensation Administrationnon Employee Productivity. Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter), Vol. 2 No.8*. Retrieved from Research Gate.
- McGowan, M. A., Andrews, D., Criscuolo, C., & Nicoletti, G. 2015. *The Future of Productivity*. Oecd Colleagues.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management*. (14<sup>th</sup> Edition). England: Pearson Education Limited.
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. (Cetakan Pertama). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Okwudili, & Emerole, B. 2015. *Effect of Non Monetary Rewards on Productivity of Employees Among Selected Government Parastals in Abia State, Nigeria. Journal of Business and Management, Vo. 17, Issue 2.Ver. IV*. Retrieved from Iosr Journals.
- Peshave, M. A., & Gujarathi, R. 2014. *Impact of Employment Adopted by Hotels on Productivity of its Empeoyee: A Comparative Study Between Pune and Hyderabad Cities. International Journal of Management Research and Review, Vol. 4 Issue.11*. Retrieved from IJMRR.
- Purnama, D. E. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Jurnal Otonomi, Vol. 12 No. 1*. Retrieved from Uniska Kediri.
- Pushavat, K. 2013. *Productivity Management in an Organization Measurement and Analysis*.(1<sup>st</sup> Edition). Thailand: Kasetart University.
- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari , F. A., Nasir, J., & Ahmed, W. 2014. *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. International Review of Management and Business Research, Vol.3 Issue 2*. Retrieved from IRMBR Journal.
- Sangkala, A. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare.Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Vol.1 No. 105-112*.Retrieved from Ejournal Unismuh.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salempa Empat.
- Sari, E. L., Winarningsih. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ryan Jaya Persada. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 4, No. 12*. Retrieved from Ejournal Stiesia.
- Sauremann, J. 2016. *Performance Measures and Worker Productivity*. [online].<https://wol.iza.org/uploads/articles/260/pdfs/performance-measures-and-worker-productivity.pdf> [20 Febuari 2018].
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. (Cetakan Ketiga). Bandung: CV Mandar Maju.
- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Cetakan Keempat). Bandung: PT Refika Aditama.

- Sunyoto, D. 2012. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Gava Media.
- Van Zyl, G. 2015. *The Impact of Incentive Schemes on Employee Productivity in South African Workplace*. *Journal of Economic and Financial Sciences*, Vol. 8. Retrieved from Sabinet African EPublication.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., Prasetio, A. P. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Banten*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14. No.2
- Yamoah, E. E. 2013. *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. *Singaporean of Journal Business Economics Studies*, Vol. 2, No. 1. Retrieved from Research Gate.