



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA WITEL BEKASI**

Dian Satri Cahya Wardani¹⁾, Arif Partono Prasetyo²⁾
Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan
Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹⁾,
Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan
Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis²⁾
Universitas Telkom

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 21 Mei 2018
Revisi pertama : 22 Mei 2018
Diterima : 26 Mei 2018
Tersedia online : 31 Mei 2018

Kata Kunci : Kompensasi, Insentif,
Produktivitas Kerja

Email : diansatri@gmail.com¹⁾,
partono67@gmail.com²⁾

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 127 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling. Peneliti menggunakan metode regresi linear sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini yaitu hubungan antara tingkat persepsi pegawai atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat produktivitas kerja pegawai sebesar 0,637 yang berada pada kriteria kuat. Koefisien determinasi yang didapat dengan nilai R square sebesar 40,6% sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Hasil penelitian yang sudah didapat, diharapkan mampu membantu perusahaan dalam sistem pemberian kompensasi kepada para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya yang mampu merencanakan, mengatur dan mengolah aktivitas secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena dapat menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien agar mampu mencapai target (Widyawan, 2015). Sumber daya manusia yang mengelola aktivitas dengan baik adalah dengan adanya manajemen yang profesional, perusahaan dapat berjalan dengan produktif dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditargetkan (Kasmir, 2017:5). Meningkatnya produktivitas kerja pegawai akan menambah keuntungan perusahaan, membuat perusahaan bertahan dan memperluas pertumbuhan perusahaan secara terus-menerus. Perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja yaitu motivasi, pelatihan, keterlibatan kerja, umpan balik, dan kompensasi (Sabir *et al.*, 2014; Yamoah, 2013; Ahiabor, 2015). Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada objek di industri mineral Aceh Utara di Indonesia, manufaktur di Nigeria, dan kantordinas perdagangan, perindustrian, koperasi, dan UMKM Samarinda di Indonesia (Saharuddin & Sulaiman, 2016; Kelechi *et al.*, 2016; Dewi, 2014). Berdasarkan hasil data tersebut menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompensasi dan produktivitas kerja.

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki negara di industri telekomunikasi. Saat ini industri telekomunikasi sangat berkembang pesat, sehingga PT. Telkom Indonesia memberikan target penjualan pada salah satu produknya yakni indihome sebesar lima juta pengguna agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bertumbuh, sehingga para pegawai perlu meningkatkan produktivitas kerja. Mengoptimalkan kerja pegawai perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan pegawai. Hasil data wawancara dengan beberapa pegawai didapatkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah mencukupi kehidupan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penjabaran diatas membuat peneliti tertarik untuk mengetahui persepsi kebijakan kompensasi, tingkat produktivitas kerja pegawai, dan pengaruh kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan tentang sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan terkait dan dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan kepada pihak objek penelitian, khususnya mempengaruhi kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan objek penelitian.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka didapat rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kebijakan tentang kompensasi di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi?.
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi?.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi?.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi kebijakan tentang kompensasi di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi.
3. Untuk mengetahui kompensasi di PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu rancangan yang dibuat oleh perusahaan sebagai alat penghargaan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan dapat menjadi motivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerjanya (Gilley *et al.* 2009; Sedarmayanti, 2009). Kompensasi memiliki berbagai faktor-faktor antara lain pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, jabatan, posisi dan prestasi, perubahan tingkat hidup, kondisi perekonomian, jenis pekerjaan (Hasibuan, 2017; Kasmir, 2017).

Kompensasi dapat berdampak positif untuk perusahaan (kadarisman, 2016). Dampak positif ini akan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, memberi motivasi, dan membuat pegawai tetap bertahan di perusahaan (Sedarmayanti, 2009). Yamoah (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa dampak positif kompensasi dapat membuat kesehatan para pegawai menjadi baik, sehingga pegawai akan memberikan kinerja yang optimal. Dimensi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan Edison *et al.* (2016:165) sebagai alat ukur kompensasi dalam penelitian ini. Dimensi dari Edison *et al.* (2016:165) dipilih karena penulis menganalisa pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dianggap sesuai oleh pegawai atas pemberian kompensasi di tempat objek penelitian penulis.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang sudah dikerjakan dan pengorbanan yang sudah dilakukan oleh pegawai untuk perusahaan (Sedarmayanti, 2009; Sutrisno, 2010; Ravi, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja yakni perusahaan melakukan perubahan secara terus-menerus,

melakukan pelatihan, memperluas kesempatan kerja, umpan balik, dan kompensasi (Siagian, 2009; Gaol, 2014; Sabir *et al*, 2014).

Dampak produktivitas kerja untuk perusahaan dapat meningkatkan keuntungan untuk ekspansi dan dengan adanya produktivitas kerja akan membantu perusahaan dalam perluasan kesempatan kerja (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Biswakarma dan Sonia (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dampak produktivitas kerja dapat mengurangi tingkat *turnover* pada perusahaan. Penelitian ini menggunakan item pernyataan yang sebelumnya digunakan oleh Chen dan Tjosvold (2008) pada penelitiannya untuk mengukur tingkat produktivitas kerja pegawai. penulis menggunakan item pernyataan yang sebelumnya digunakan oleh Van *et al*. dalam Chen dan Tjosvold (2008) untuk menjadi alat ukur produktivitas kerja yang meliputi tingkat kinerja pegawai, waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang telah dikerjakan oleh pegawai. Item pernyataan ini sesuai dengan kondisi yang akan dijadikan objek penelitian oleh penulis.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sudah dibuktikan oleh penelitian yang telah dilakukan di beberapa negara yang berbeda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi.

METODE PENELITIAN

Tempat, Waktu dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif serta jenis penelitian deskriptif dan kausal. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Sedangkan Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan Januari 2018 hingga bulan April 2018.

Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21 untuk proses pengolahan data. Kuesioner pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi berisikan 14 item pernyataan terkait kompensasi dan 5 item pernyataan terkait produktivitas kerja. Salah satu contoh pernyataan terkait kompensasi adalah upah yang diterima pegawai sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan, sedangkan salah satu contoh pernyataan terkait produktivitas kerja adalah pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Teknik penskalaan yang digunakan adalah skala likert berjumlah 6 poin, poin terendah 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu cenderung tidak setuju), 4 (ragu cenderung setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju).

Populasi dan Sample

Pengambilan sampel dengan metode sampel *nonprobability* dengan teknik sampel konvensional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini populasi dari

seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi yang berjumlah 187 pegawai, Menurut Silalahi (2015:410) sampel *nonprobability* dapat digunakan untuk mempersingkat waktu dan untuk menghemat biaya penelitian. Menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Silalahi, 2015:389) seperti pada dibawah ini,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{187}{1 + (187(0.05)^2)}$$
$$n = \frac{187}{1.47} = 127$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir dalam penelitian ini sebesar 5% (0.05)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi yang berjumlah 127 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi dan beberapa dokumen internal perusahaan, buku-buku dan jurnal pendahulu.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut memiliki konsep atau tujuan yang benar sedangkan jika instrumen tidak valid hal tersebut dikarenakan konsep atau tujuan terjadi penyimpangan pengukuran atau *error*. Dengan menggunakan korelasi *product moment*, teknik untuk mengukur uji validitas menurut Silalahi (2015:478) adalah sebagai berikut: nilai taraf signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah alfa (α) = 0,05.

Menurut Zikmund *et al.* (2010:305) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika mencoba untuk mengukur sesuatu yang sama dan memperoleh hasil yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengukuran dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat. Terdapat empat metode pengukuran reliabilitas yaitu *Test-Retest*, *Alternative-Form*, *Split Half*, dan *Internal Consistency*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Internal Consistency* dan teknik yang digunakan dalam metode tersebut adalah *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan software IBM SPSS 21 untuk mengolah data yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana menurut Zikmund *et al.* (2010:564) bertujuan untuk menyelidiki arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui arah hubungan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) yang dipaparkan oleh Silalahi (2015:593) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel dependen ditentukan oleh perubahan pada variabel independen. Nilai R^2 rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *IBM SPSS 21* seperti yang sudah dijelaskan pada Tabel 1, keseluruhan item terkait variabel kompensasi dikatakan valid karena signifikansi $< 0,05$ dan produktivitas kerja dikatakan valid karena signifikansi $< 0,05$.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Sig.	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
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	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

Lanjutan Tabel 1. Uji Validitas

	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dan produktivitas kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,658	,637	15

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel X yaitu kompensasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,637 dan dinyatakan cukup reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,711	,714	6

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas variabel produktivitas kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,714 dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dan uji regresi linear digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Uji asumsi klasik terbagi menjadi uji normalitas dan uji heterokedastisitas, dengan menggunakan uji asumsi klasik peneliti dapat mengetahui data dapat digunakan atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov*, sedangkan uji heterokedastisitas peneliti menggunakan uji koefisien korelasi spearman's rho.

Peneliti menggunakan *software IBM SPSS 21* sebagai alat bantu untuk mengetahui hasil pengolahan data. Hasil pengolahan data pada uji normalitas ditunjukkan pada tabel 4 yang menghasilkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,137 yang artinya data berdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05*. Sedangkan hasil pengolahan data pada uji heterokedastisitas tersaji pada tabel 5 yang menunjukkan korelasi antara variabel kompensasi dengan *unstandardized residual* signifikansi $> 0,05$ sebesar 0,116 maka, data tidak terjadi indikasi heterokedastisitas. Demikian berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, data dalam penelitian dinyatakan lolos uji asumsi klasik.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	127
Kolmogorov-Smirnov Z	1,157
Asymp. Sig. (2-tailed)	,137

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual	Kompensasi
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	,140	1,000
		Sig. (2-tailed)	,116	
		N	127	127

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh linear antara variabel. Hasil pada tabel 6 menunjukkan pengolahan data uji regresi linear sederhana nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika kompensasi bernilai nol atau produktivitas kerjajadik dipengaruhi oleh kompensasi, maka rata-rata produktivitas kerja bernilai 0,771. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel kompensasimeningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,780. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Analisis regresi linier sederhana

Model	B	Sig.
1 (Constant)	,771	0,006
Kompensasi	,780	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 7 memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil nilai signifikansi yang didapat artinya kompensasi berpengaruh signifikansi positif terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi < 0,05. Maka dengan nilai signifikansi 0,000 H_1 diterima.

Tabel 7. Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,452	1	24,452	85,513	.000 ^b
	Residual	35,743	125	,286		
	Total	60,194	126			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi pada tabel 8 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 40,6% terhadap produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan oleh R Square. Koefisien korelasi yang ditampilkan dengan R dalam penelitian ini sebesar 0,637 yang memiliki arti bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat yang kuat.

Tabel 8. Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.401	.53473

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pembahasan

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai maka akan menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Pada penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Tingkat persepsi pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai pastinya berbeda-beda. Pegawai akan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik apabila dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan masing-masing pegawai.

Tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi atau rendah tidak hanya dilatar belakangi oleh kompensasi. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya produktivitas kerja pegawai. Pada penelitian ini, sistem pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang di berikan untuk para pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja agar perusahaan mendapatkan keuntungan.

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu menunjukkan bahwa kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan objek industri perbankan di Ghana, industri manufaktur di Nigeria, Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UMKM Samarinda, pendidikan di Kenya, dan Sumber daya air dan mineral di Kabupaten Aceh Utara (Yamoah, 2013; Kelechi *et al.* 2016; Dewi 2014; Kawara, 2014; Saharuddin & Sulaiman, 2016). Pada industri penyalur listrik di Pakistan yang dilakukan oleh sabir *et al.* (2014) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Setelah itu, penelitian dilakukan oleh Ahaibor (2015) pada industri penerbangan di Ghana menunjukkan bahwa kompensasi insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wadi (2016) dengan objek bank di Bahrain Arab menunjukkan insentif non moneter signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Okwudili & Emerole (2015) dengan objek pemerintah di Nigeria menemukan bahwa penghargaan non moneter berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Iyida (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa upah dan tunjangan yang diberikan oleh

perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan objek penelitian industri transportasi di Nigeria.

Jadi, penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat menguatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikansi positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi dengan mengacu pada hasil hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yakni kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis regresi linear sederhana, dengan melibatkan variabel kompensasi sebagai variabel independent dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependent.

Saran

Perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan sistem pemberian kompensasi kepada para pegawai agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja para pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Diharapkan untuk penelitian mendatang agar memperbaiki penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih dari dua variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent sehingga dapat menggunakan metode regresi linear berganda dan hasil penelitian akan memperluas ruang lingkup pembahasan tentang produktivitas kerja pegawai. Pada penelitian selanjutnya lebih baik dilakukan pada industri yang berbeda agar didapatkan demografi responden yang bervariasi. Karena pada penelitian ini hanya terfokus pada PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. Selain itu, diharapkan pula melalui penelitian ini, dapat dijadikan referensi baik bagi aspek akademis maupun aspek perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiabor, G. 2013. *The Impact Of Incentive On Productivity Of Firms In Ghana: A Case Study Of Ghana Airport Company Limited. Problems Of Management In The 21th Century, Vol. 8.*
- Ali, M. S., dan 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.*
- Biswakarma, S. K., dan Sharma, S. 2015. *Impact of Motivation on Employee's Turnover and Productivity in Hotels (FHRAI listed) of Kolkata . International Journal Of Innovative Research & Development, Vol. 4, Issue 13.*

- Chen Y. dan Tjosvold D., 2008. *Collectivist Values For Productive Teamwork Between Korean And Chinese Employees*. Centre for Asian Pasific Studies Working PaperSeries.
- Dewi, V. F. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda*. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan pertama). Bandung: Alfabeta.
- Gaol, J. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Grasindo .
- Gilley, A., Gilley, J. W., Quatro, S. A., dan Dixon, P. 2009. *The Praeger Handbook Human Reosurce Management*. (Volume 1st). London: Greenwood.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iyida. 2015. *The Effect of Increase in Wage and Fringe Benefit on the Productivity of Workers in Nigeria: A Case Study of Federal Ministry of Transportasi, Enugu, Nigeria*. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, Vol. 3, Issue 1. 13-18.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. (Cetakan Ketiga). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ketiga). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kawara, P. 2014. *Effect of Reward System on Employee Productivity in Catholic University of Eastern Africa*. *Internasional Journal of Research in Commerce Economics and Management*, Vol. 1, Issue 2.
- Kelechi, N. G., Akpa, Egwuonwu, Akintaro, Shonubi, dan Herbertson. 2016. *The Effect Of Compensation Administration On Employee Productivity*. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, Vol. 5, No. 8.
- Okwudili dan Beede. 2015. *Effect of Non-Monetary Reward on Productivity of Employees Among Selected Government Parastals In ABIA State, Nigeria*. *Journals of Business and Management*, Vol. 17, Issues 2.
- Ravi. 2015. *Impact Of Labour Incentives on Productivity in Selected Chennai Based Manufacturing Companies*. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, Vol. 4, Issue 2.
- Riduwan dan Kuncoro E. A. 2017. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. (Cetakan ketujuh). Bandung: Alfabeta
- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari, F. A., Nasir, J., dan Ahmed, W. 2014. *Impact of Training on Productivity of Employess: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan*. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 3, Issue 2.
- Saharuddin dan Sulaiman. 2016. *The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North*

- Aceh District. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 5, Issue 10.*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan ketiga). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Cetakan keempat). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua). Jakarta: Kencana.
- Widyawan, I. 2015. *Karyawan adalah Aset Terbesar Perusahaan* [online]. <https://www.linkedin.com/pulse/karyawan-adalah-aset-terbesar-perusahaan-irsan-widyawan> [9 Februari 2018].
- Yamoah, E. E. 2013. *Relationship Between Compensation and Employee Productivity. Singaporean of Journal Business Economics Studies, Vol. 2, No.1*. Retrieved from Research Gate.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., dan Griffin, M. 2010. *Business Research Methods* (8th ed). Canada: South-Western Cengage Learning.