

Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Pegawai Tetap KBPR Arta Kencana Caruban)

Bima Budi Cahyana¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Apriyanti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
bimabudi01@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
kelip.apriyanti@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine employee productivity at KBPR ARTA Kencana Caruban. The study was conducted in January 2020 – April 2021 with a population of 156 people and a total sample of 50 who are employees at KBPR ARTA Kencana Caruban. The sample was determined using the Nonprobability Sampling method. The research was conducted in a survey phase, distributing questionnaires and processing data. Collecting data using primary data questionnaire and processed by the Multiple Linear Regression method. The results show that Direct Compensation (X1) has an effect on Employee Productivity at KBPR ARTA Kencana Caruban (Y). The second result of Indirect Compensation (X2) has an effect on Employee Productivity at KBPR ARTA Kencana Caruban.

Keywords: Compensation, Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Produktivitas Karyawan di KBPR ARTA Kencana Caruban. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2020-April 2021 dengan populasi 156 orang dan jumlah sampel 50 yang merupakan Karyawan di KBPR ARTA Kencana Caruban. Sampel ditentukan menggunakan metode Nonprobability Sampling. Penelitian dilakukan dengan tahap survey, penyebaran kuisioner dan pengolahan data. Pengumpulan data menggunakan data primer kuisioner dan diolah dengan metode Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan, bahwa Kompensasi Langsung (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di KBPR ARTA Kencana Caruban (Y). Hasil kedua Kompensasi Tidak Langsung (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di KBPR ARTA Kencana Caruban.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan merupakan aset yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Peranan karyawan di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas karyawannya. Untuk

itu, karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena produktivitas dari karyawan sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya maka setiap perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi perkembangan zaman seperti sekarang ini.

Produktivitas kerja menurut Nawawi dalam Jurnal (Djuwita, 2011) dan (Apriyanti & Sidanti, 2016) "Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan". Sebuah perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam rangka meningkatkan produktivas karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, terutama terkait pemberian kompensasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Karyawan akan mengharapkan adanya timbal balik berupa kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan sehingga menghasilkan manfaat yang efektif dan efisien.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai koperasi bank kredit di wilayah Madiun, KBPR Arta Kencana Caruban berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas dapat tercapai apabila ditunjang dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam hal pelayanan terhadap masyarakat, KBPR Arta Kencana Caruban memiliki karyawan tetap. Produktivitas kerja karyawan tersebut dalam menangani setiap kebutuhan maupun permasalahan masyarakat terkait progam perbankan seperti halnya melakukan proses pendaftaran awal atau pembukaan kredit, perbaikan data bermasalah, pemberian informasi,dll turut menunjang citra dan

nama baik perusahaan di mata masyarakat, khususnya masyarakat di wilayah Madiun - Caruban.

Oleh karena itu, KBPR Arta Kencana Caruban harus dapat menjaga produktivitas Kerja Pegawai Tetap tersebut salah satu caranya dengan memberikan berbagai kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji dan kompensasi langsung berupa tunjangan, baik Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Prestasi, maupun asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Ada satu hal yang tidak kalah pentingnya dari yang sudah disebutkan yaitu pemberian penghargaan kepada Pegawai Tetap, sebagai contoh penghargaan terhadap Pegawai Tetap yang memiliki produktivitas paling tinggi setiap bulannya. Adanya penghargaan seperti itu tentunya akan memberikan pengaruh terhadap pegawai yang lain untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang inilah, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pegawai Tetap KBPR Arta Kencana Caruban.)”**

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja seorang karyawan. Setiap karyawan yang sudah bekerja dengan baik, maka sudah sepantasnya mereka mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Berikut beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli. Kajian teori dan pengembangan hipotesa berisi tentang uraian sistematis teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti untuk merumuskan hipotesis dan menyusun instrumen penelitian, memprediksi dan membantu menemukan fakta tentang sesuatu hal yang hendak diteliti. Menurut Handoko dalam jurnal (W.P & Danny, 2015) mendefinisikan, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Selanjutnya menurut Gomes dalam jurnal (Setyorini et al., 2019) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Produktivitas Kerja

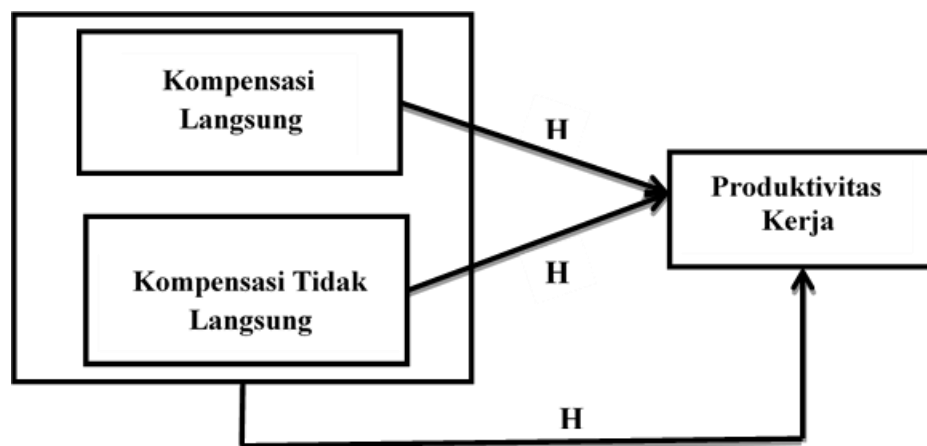
Pengertian produktivitas menurut Hani Handoko (2000:210) dalam jurnal (Ashary, 2020), Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara

masukan-masukan dan keluaran- keluaran suatu sistem yang produktif. Dalam buku Ruky Achmad (2001:2), dalam jurnal (Ashary, 2020) Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut, “suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Para ahli ekonomi mengartikan produktivitas sebagai “perbandingan” antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan “kuantitas dana dan daya yang digunakan” untuk menghasilkan barang dan jasa itu.

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut buku Edy Sutrisno (2010:104) dalam jurnal (J. R. E. Tampi, 2016) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

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

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dari penelitian-penelitian di atas maka penulis merumuskan 1 (satu) hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga Kompensasi Langsung (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₂: Diduga Kompensasi Tidak Langsung (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₃: Diduga Kompensasi Langsung (X₁) dan Kompensasi Tidak Langsung (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada KBPR Arta Kencana Caruban Yang Beralamat Di Jl. Jend. Sudirman No.120, Buduran, Kec. Wonoasri, Madiun, Jawa Timur. Data Pengambilan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Subjek pada penelitian ini adalah pabrik tahu di Madiun yang berjumlah 100 Karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang diperoleh peneliti yang berupa tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui kuesioner. Sumber data primer ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu karyawan KBPR Arta Kencana Caruban yang dipilih sebagai anggota sampel. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel-variabel yang diteliti. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Metode penelitian berisi paparan dalam bentuk paragraf tentang rancangan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang secara nyata dilakukan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan Pada KBPR Arta Kencana Caruban yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.120, Buduran, Kec. Wonoasri, Madiun, Jawa timur. KBPR Arta Kencana Caruban merupakan Bank Perkreditan Rakyat yang telah mendapat izin dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan) serta telah memiliki Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Jenis produk serta layanan yang diberikan oleh KBPR Arta Kencana Caruban antara lain meliputi kredit, tabungan serta deposito. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu umur dan jenis kelamin. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir,. Jumlah responden 50 orang karyawan dan merupakan seluruh karyawan tetap yang ada di KBPR Arta Kencana Caruban dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Jumlah	50	100%
Usia	Jumlah	Persentase
25 - 30 tahun	6	12 %
31 - 35 tahun	30	60 %
36 - 40 tahun	10	20 %
> 40 tahun	4	8 %
Jumlah	50	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	32	64 %
S1	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah laki-laki sebesar 37 responden (74%). Responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 6 orang (12 %), 31-35 tahun sebanyak 30 (60 %), 36-40 tahun sebanyak 10 (20 %), dan > 40 tahun sebanyak 4 (8%). Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat sebanyak 32 (64 %), dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 (36 %).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur di kuesioner tersebut. Hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel karakteristik kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Item variabel	Nilai P Value	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid

4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel kompensasi langsung menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

2) Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel iklim bisnis sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Item variabel	Nilai P Value	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel kompensasi tidak langsung menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

3) Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel perilaku kewirausahaan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item variabel	Nilai P Value	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji validitas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor butir pernyataan variabel produktivitas menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya bahwa masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Langsung	0,880	Reliabel
Kompensasi Tidak Langsung	0,895	Reliabel
Produktifitas	0,884	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha masing masing variabel yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan produktifitas lebih dari 0,60, maka dapat dinyatakan indikator masing-masing variabel handal atau reliabel.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item/faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *Onw Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.48097709
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.169
	<i>Positive</i>	.133
	<i>Negative</i>	-.169
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.196
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.114

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar 1.196 dengan probabilitas signifikan 0,114 dan

nilainya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Langsung	0,283	3,534	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi Tidak langsung	0,283	3,534	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yakni memiliki tolerance sebesar $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka masing-masing variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Autokorelasitas

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Berikut disajikan tabel 4.8 yang merupakan hasil output uji autokorelasi:

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.840 ^a	.706	.694	1.512	.706	56.483	2	47	.000	1.603

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

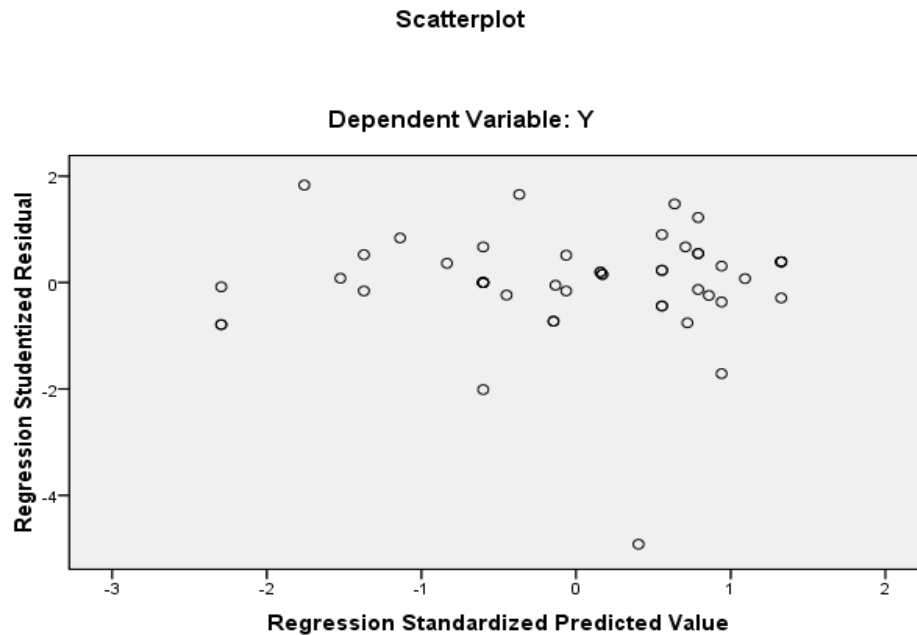
b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi persamaan regresi pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1.603 (DW diantara -2 sampai 2). Dengan demikian maka uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa pengujian tidak terdapat gangguan autokorelasi positif maupun negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19, diperoleh output sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Gambar 1 menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan untuk dapat melanjutkan ke model regresi linier, tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah dan hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients Beta
<i>Constant</i>	2,300
Kompensasi Langsung (X_1)	0,537
Kompensasi Tidak Langsung (X_2)	0,348

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil dari tabel 8 maka dibentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2,300 + 0,537X_1 + 0,348X_2$. Nilai persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,300 dengan menganggap variabel kompensasi langsung (X_1), dan kompensasi tidak langsung (X_2) sama dengan nol, maka besarnya nilai produktifitas (Y) sebesar 2,300.
- Nilai koefisien variabel kompensasi langsung (β_1) sebesar 0,537 artinya jika variabel kompensasi langsung bertambah satu satuan dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel produktifitas sebesar 0,537 satuan.
- Nilai koefisien variabel kompensasi tidak langsung (β_2) sebesar 0,348 artinya jika variabel kompensasi tidak langsung bertambah satu satuan dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel produktifitas sebesar 0,348 satuan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

- Uji secara Parsial menggunakan Uji t

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 9 Hasil Uji T Statistik (Uji Parsial)

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.300	1.811		1.270	.210
	KL	.537	.155	.515	3.463	.001
	KTL	.348	.144	.359	2.412	.020

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengaruh Secara Parsial Antara Kompensasi Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel 9 diperoleh t hitung sebesar 3,463 dan tingkat signifikan untuk kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,001 ($0,001 <$

0,05) hal ini berarti tingkat kompensasi langsung berpengaruh terhadap produktifitas.

2) Pengaruh Secara Parsial Antara Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel 9 diperoleh t hitung sebesar 2,412 dan tingkat signifikan untuk kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0,020 ($0,020 < 0,05$) hal ini berarti kompensasi tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas.

b. Uji secara Simultan menggunakan Uji F

Tujuan dari uji simultan (uji F) ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji simultan tersebut.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.309	2	129.154	56.483	.000 ^a
	Residual	107.471	47	2.287		
	Total	365.780	49			

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan 10 di atas didapat nilai F hitung sebesar 56,483 dan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktifitas.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Produktifitas

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh terhadap produktifitas. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,463 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi langsung yang berupa gaji yang sesuai dan bonus yang diterima mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan produktifitas.

2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Ahlu Maospati Di Kabupaten Magetan

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap produktifitas. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,412 dengan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak

langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan, asuransi kesehatan serta waktu untuk libur mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan produktifitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Kompensasi langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Pegawai Tetap KBPR Arta Kencana Caruban) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas karyawan KBPR Arta Kencana Caruban
2. Kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas karyawan KBPR Arta Kencana Caruban..

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Pegawai Tetap KBPR Arta Kencana Caruban)” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak KBPR Arta Kencana Caruban harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan..
2. Agar perusahaan lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, khususnya gaji yang diterima karyawan, sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat produktivitas kerja antara lain: motivasi, pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO. *Manajerial : Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*.
- AFRIANSYAH, A., & NUGRAHENI, R. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang). *Eprints Undiip*.

- AMALIA, P. (2015). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PT. HUMAN IN PARTNER YANG DIPEKERJAKAN DI PT. GRAMITRAMA JAYA STEEL. *Eprints Umg*.
- Apriyanti, Sidanti, H. (2016). PERBEDAAN ABNORMAL RETURN DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM SEBELUM DAN SETELAH PENGUMUMAN PEMENANG AWARD TAHUN 2014 PADA PERUSAHAAN YANG LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. DOI: 10.24269/ekuilibrium.v11i2.209
- Arman, A. (2017). Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di SMAN 1 Lembah Melintang Kabupaten Pasaman Barat. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 1(1).
- Ary, T., Tatang, G., Gumanti, A., Moeljadi, M., Sri, E., Elok, U., & Utami, S. (2018). METODE PENELITIAN METODE PENELITIAN KEUANGAN KEUANGAN. *Repository Unej*.
- Ashary, L. (2020). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDUSTRI KULINER DI KABUPATEN JEMBER | GROWTH*. GROWTH.
- ASTIWI, N. A. (2014). ANALISIS PENGARUH ATMOSFER DALAM GERAL, FASILITAS DAN KEANEKARAGAMAN PRODUK TERHADAP MOTIF BELANJA HEDONIK PENGUNJUNG DI MAL GRESIK. *Eprints Umg*.
- Dewi, V. F. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- DJ, Y., & DJ, Y. R. (2016). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN PASIFIC SAMUDRA DI SURABAYA. *JURNAL EKBIS*, 15(1), 16 Halaman.
- Djuwita, T. M. (2011). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 10(2), 15–21.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178–187.
- FIRMANSYAH, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Makmur Greenindo Multifarm Jember. *Repository Unej*.
- Fuad, S. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Etheses Uin Malang*.
- Heliawan, Y. A. (2016). NALISIS KINERJA KARYAWAN PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES DENGAN MENGGUNAKAN VARIABEL KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 16(02).

- Kameliya. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan. *Repository Uma*.
- Kurniawan, Y. (2014). *Persepsi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bkk Pendidikan Akuntansi Memilih Berprofesi Di Dunia Perbankan*. Digilib Uns.
- Marsinah, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODA JATI KARANGANYAR PALEMBANG TAHUN 2016. *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 97–106.
- Mulyadi, M. (2011). PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF SERTA PEMIKIRAN DASAR MENGGABUNGKANNYA. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–137.
- Musyafi', R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 149–157.
- Nurjannah, S. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. *Repository Uin*.
- NURSASONGKO, G. S., & NUGRAHENI, R. (2012). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PEMALANG). *Eprints Undip*.
- Nuryanto, Nuryanto; Enggok, Murakhman S; Abdurrahman, A. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III SATUI / Administraus*. Ejournal Stiabinabanuabjm.
- Oematan, C. L. S. (2015). ANALISIS PENGARUH PELAYANAN PELANGGAN, ATMOSFER TOKO, PERIKLANAN DAN PROMOSI, LOKASI TOKO, PRODUK, DAN HARGA TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN CIPUTRA WORLD SURABAYA. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 3(1), 1–9.
- PRAKOSO, B. A., & NUGRAHENI, R. (2015). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Great Mataram Semarang). *Eprints Undiip*.
- Produktivitas, J., Pratiwi, R., & kunci, K. (2020). Pengaruh Green Marketing, Green Brand Image, Packaging, Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Loyalitas (Survey Pada Pelanggan Starbucks di Kota Pontianak) *IN F O A R T I K E L A B S T R A K*. *Jurnal Produktivitas*, 7.
- Puspitasari, Lisa Amelia; Hidayat, W. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA (Studi Kasus Pada Bagian Body Repair PT Nasmoco Kaligawe Semarang) | Puspitasari | Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Rachmat Setiawibawa, N. 139010012. (2015). PENGARUH MOTIVASI,

KOMPETENSI, DISIPLIN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMPETENSI HASIL DIDIK DI JAJARAN PUSDIK KODIKLAT TNI-AD (Survey Pada Tenaga Pendidik di Jajaran Pusdik Kodiklat TNI-AD). *Repository Unpas*.

- Setiawan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2013). UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS MENGGUNAKAN METODE BOOTSTRAP THE EVALUATION OF LAND AREA MEASUREMENT USING GPS TECHNOLOGY View project Tundjung Mahatma. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Setyorini, W., Hudiyani, A., & Jannah, R. T. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA CABANG PANGKALAN BUN. *Magenta*, 6(1), 7–14.
- Siregar, R. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidempuan. *Padangsidempuan*.
- Subadra, J. (2015). *Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Proses Menjahit di Star Konveksi Karanganyar*. Digilib Uns.
- Sugiono, N. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UNISBA. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 40–56.
- Sukawati, T. I. L. D. (2016). PERANAN MEDIASI DISIPLIN BERBASIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH/PASEDAHAN AGUNG KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 45–54.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1).
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Susanty, G. A. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kualitas Layanan Pegawai Terhadap Kepuasan Nasabah BNI Cabang UPI. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 56–65.
- Tampi, B. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO) | Tampi | ACTA DIURNA KOMUNIKASI*. Acta Diurna Komunikas.
- Tampi, J. R. E. (2016). PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO MEYLISA THESA WALUKOW MIEKE RORING. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Tarwijo, T. (2019). PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN UNIVERSITAS PEMULANG DI TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 262–268.
- Utama, N. U., & Narwati. (2018). ANALISIS STRATEGI PEMASARAN LAPTOP MEREK ACER PADA CV. HARINDO UTAMA BENGKAYANG. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 4(1), 53–60.
- W.P, R., & Danny. (2015). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Cabang Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).
- Wijaya, T. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Zahra, D.-, Setyadi, D.-, & Utami, H.-. (2020). Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 111–118.