

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ASURANSI RAMAYANA TBK CABANG KELAPA GADING JAKARTA

Chusminah SM¹, Sugiyah², Rina Lestari³

Program Studi Administrasi Bisnis¹, Administrasi Perkantoran², Bahasa Inggris³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis², Fakultas Komunikasi dan Bahasa³

Universitas Bina Sarana Informatika¹, Universitas Bina Sarana Informatika², Universitas Bina Sarana Informatika³

chusminah.csn@bsi.ac.id¹ , sugiyah.sgy@bsi.ac.id² , rina.rls@bsi.ac.id³

Abstrak: Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada para karyawan agar mereka dapat lebih loyal kepada perusahaan, terdorong melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dalam pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu convenience sampling. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Perhitungan statistik koefisien korelasi angka korelasi sebesar 0.798 tersebut masuk dalam kategori hubungan yang kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan produktivitas mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan perhitungan Uji Regresi Linear adalah $0.002 < 0.05$ yang telah dilakukan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas dan $7.008 > 2.048$ maka variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan Uji determinasi maka kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 63,7% sisanya dipengaruhi oleh factor faktor lain diluar penelitian sebesar 37,3%.

Kata kunci: kompensasi, produktivitas, karyawan

Abstract: With the increasing level of business competition, companies are faced with challenges to be able to maintain their survival. One of the ways that can be used by the company is to provide compensation for the employees so that they can be more loyal to the company, are motivated to carry out their duties and can increase their work productivity. To find out whether there is an influence in providing compensation on employee productivity, the authors conducted a study using a sampling technique, namely convenience sampling. The method of collecting data was using a questionnaire. The statistical calculation of the correlation coefficient of the correlation number of 0.798 is included in the strong relationship category so that it can be concluded that the relationship between compensation and productivity has a strong level of relationship. Based on the calculation of the Linear Regression Test is $0.002 < 0.05$ which has been done, compensation has a significant effect on the productivity variable and $7.008 > 2.048$, the compensation variable has a significant effect on productivity. Based on the test of determination, the contribution of the compensation variable to the work productivity variable was 63.7%, the rest was influenced by other factors outside the study of 37.3%

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: compensation, productivity, employees

I. PENDAHULUAN

Saat ini persaingan bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan menghadapi tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Hal ini dapat dilakukan diantaranya melalui kompensasi. Kompensasi diberikan dengan memperhatikan prinsip keadilan sesuai dengan kontribusi karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, bertahan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja sehingga produktivitas terus meningkat. Dalam organisasi kompensasi dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan mendasar seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam menentukan kompensasi, perusahaan dapat melakukan dengan penilaian secara tepat. Penilaian yang dilakukan oleh perusahaan dapat meliputi karakter, kepribadian dan perilaku kerja karyawan, serta hasil pekerjaan karyawan tersebut. Oleh karena itu, melalui evaluasi kinerja tersebut, karyawan dapat bersaing secara sehat dalam meningkatkan produktivitas.

Seiring dengan kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan rasa aman dari berbagai resiko semakin meningkat dalam berbagai aspek, maka perkembangan asuransi di Indonesia menunjukkan angka yang signifikan. Berdasarkan media Kompas data OJK disebutkan pertumbuhan aset terus meningkat sejak 2014 dari Rp 807,7 triliun menjadi Rp 1.325,7 triliun di Desember 2019. Pertumbuhan investasi industri ini mengalami peningkatan dari Rp 648,3 triliun di 2014 menjadi Rp 1.141,8 triliun di 2019 lalu <https://money.kompas.com/read/2020/01/21/172614726/lima-tahun-terakhir-kinerja-industri-asuransi-positif?page=all>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NOMOR: 73 TAHUN 1992 tentang penyelenggaraan usaha perasuransian, bahwa peranan sebuah perasuransian di Indonesia dalam menunjang pembangunan nasional perlu diarahkan agar dalam usahanya, perusahaan perasuransian di Indonesia dapat tumbuh dan berkembang dengan tidak mengabaikan prinsip usaha yang sesat dan bertanggung jawab

Berbagai banyak jenis produk asuransi yang dapat dipilih oleh para nasabah pengguna asuransi, antara lain asuransi kesehatan, asuransi perjalanan, asuransi kebakaran, asuransi jaminan uang muka, asuransi mobil, asuransi property.

PT Asuransi Ramayana Tbk merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan jasa yang berfokus pada produk yang dipasarkan seperti asuransi kesehatan, kebakaran, perjalanan, kendaraan, serta i alat berat. Pelayanan dan fasilitas yang disediakan bertujuan memberikan rasa aman nyaman dan terlindungi untuk para nasabah yang sudah mempercayai kepada perusahaan Asuransi Ramayana. Perusahaan.

Adapun permasalahan di PT. Asuransi Ramayana Tbk masih terdapat karyawan yang membutuhkan motivasi berupa kompensasi, Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, baik pimpinan atau tim. Peranan SDM sangat penting, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Selanjutnya rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan?”

II. METODE DAN MATERI

2.1. Pengertian dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi yang dilakukan organisasi/perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga dapat mendatangkan kepuasan kerja mereka. Terdapat banyak pengertian mengenai kompensasi menurut para ahli berikut beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli:

Menurut Notoatmojo dalam Armaniah [1] mengatakan bahwa “kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang diwujudkan dalam bentuk penggajian karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi.

Handoko dalam Oktiyani & Nainggolan [2] menyatakan kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka” sedangkan menurut Munthe [3]. Kompensasi memuaskannya adalah sesuatu yang dilihat para pegawai. Faktor ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, prestasi kerja dan kepuasan pegawai. Organisasi berkewajiban untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai/karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka pegawai akan merasa puas dan semangat bekerja. Tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan kontribusinya terhadap perusahaan. Sebaliknya bagi organisasi adalah upaya untuk mempertahankan pegawai yang dimilikinya.

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Samsudin Sadli dalam Supomo & Nurhayati [4] menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan batas jasa atau kompensasi tujuan sebagai berikut.

1. Memenuhi kebutuhan ekonomi. Kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau yang lainnya dapat digunakan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan memperoleh kepastian menerima gaji secara periodik maka ini artinya mereka memiliki jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Imbal balik yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya memotivasi mereka lebih produktif
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Dampak dari motivasi kerja yang tinggi akibat pemberian kompensasi dapat mendorong perusahaan semakin maju
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output

2.2. Fungsi dan Faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sadli dalam Supomo & Nurhayati [4] menjelaskan bahwa organisasi atau instansi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Pemanfaatan SDM menjadi efisien dan efektif. Motivasi melalui pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai berimplikasi pada mereka untuk bekerja dengan seefisien dan seefektif
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan organisasi dengan baik dapat membantu organisasi akan sangat membantu mewujudkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut [3] Kompensasi mau tidak mau terkait dengan orang, kinerja, visi dan misi organisasi yang juga didukung kinerja orang-orang tersebut. Selain itu juga dipengaruhi beberapa yang menjadi dasar atau acuan dalam memberikan kompensasi.

Ardana, dalam [3] faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Peraturan Pemerintah, biaya hidup, jabatan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, perekonomian, jenis dan sifat pekerja tersebut. Kriteria keefektifan pemberian kompensasi harusnya memadai, adil, seimbang, aman dan menyediakan insentif serta dapat diterima karyawan sehingga dapat berani memenuhi kebutuhan para pekerja dan juga memotivasi pekerja agar lebih efektif dan efisien.

2.3. Jenis Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi terdiri atas:

1. Kompensasi Finansial

Adalah kompensasi baik langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, contohnya tunjangan keluarga, asuransi kesehatan

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial meliputi seperti pujian, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang solid, fasilitas olah raga

Kedua jenis kompensasi tersebut bila diberikan organisasi dengan seimbang maka akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Apabila kompensasi yang diberikan kurang memadai, tidak memperhatikan prinsip keadilan maka dapat beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan Kembali

2.4. Pengertian Produktivitas

Usman berpendapat [5] produktivitas kerja ialah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang ada untuk menghasilkan output yang optimal. Produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Langkah yang harus dilakukan guna meningkatkan produktivitas maka para manajer

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

dan karyawan harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah, unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan.

Menurut [3] Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan atau input dilakukan pembatasan dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran atau output diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sunyoto mengatakan dalam [3] produktivitas kerja merupakan tolak ukur yang menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki dengan menggunakan persatuan waktu.

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Rismayadi [6] Produktivitas tenaga kerja sebagai faktor yang sangat penting, karena memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini karena produktivitas sebagai harus menjad bagian yang penting dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan sebagainya.

Nasution [7] Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan atau organisasi yaitu produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara langsung tidak langsung. Disipin kerja di tempat kerja atau absen karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Sedangkan menurut Agustini dalam [3] produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kemampuan dan keahlian karyawan serta kemampuan pimpinan perusahaan, lingkungan, iklim dan budaya kerja yang baik, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan, pendidikan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Peningkatan produktivitas selain untuk mencapai sasaran perusahaan juga untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Untuk itulah perusahaan memerlukan upaya-upaya peningkatan produktivitas.

2.6. Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan

1. Kisi - kisi Operasional Variabel

Dalam kisi-kisi operasional variable berisi mengenai dimensi-dimensi yang diuraikan oleh indikator-indikator yang dapat dijadikan pertanyaan-pertanyaan kuesioner dalam penulisan tugas akhir ini. Dimensi-dimensi tersebut diambil berdasarkan pendapat para ahli yang ada didalam buku-buku untuk dijadikan pedoman sesuai dengan materi yang berkaitan dengan variable kompensasi (X) dan Variabel Produktivitas (Y). Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang ada. Untuk memahami operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1
Konsep Dasar Operasional Variabel X

Tabel	Dimensi	Indikator	No Item
Kompensasi (Variabel X)	1. Kompensasi finansial	Pembayaran Pokok :	
	a. Kompensasi langsung dan	1. Gaji	1
	Kompensasi tidak langsung	2. Upah	2
		3. Bonus	3
		4. Komisi	4
		5. Asuransi Tenaga Kerja	5
		6. Asuransi kesehatan	6
	2. Kompensasi Non Finansial	7. Tugas-tugas yang menarik.	
	a. Berhubungan dengan pekerjaan	8. Tantangan dalam bekerja.	7
	b. Berhubungan dengan lingkungan pekerjaan	9. Pengakuan.	
	10. Lingkungan kerja yang menyenangkan	8	
		9	

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

--	--	--	--

2. Metode

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono [8] “menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus pearson *product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1) (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

b. Uji Realibilitas

Menurut Arikunto [10] reliabilitas menunjuk bahwa “instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen yang baik tentunya tidak akan bersifat tendensius yang mengarahkan para responden dalam memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang terpercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Selanjutnya untuk mengetahui uji reliabilitas, sebagai alat bantu menggunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik Croancbach Alpha. Instrumen itu disebut reliabel, jika nilai yang diperoleh dari uji statistik Croancbach Alpha > 0.60 maka dikatakan reliabel dan sebaliknya jika Croancbach Alpha < 0.60 maka dikatakan tidak reliabel.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ot^2}{ot^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum ot^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

ot^2 = Varians total

3. Konsep Dasar Perhitungan

a. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan guna menarik kesimpulan [9].

Suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi disebut dengan sampel. Dalam penelitian apabila populasinya besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut [9].

b. Skala Likert

Menurut [9], Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dalam indikator variable,

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

selanjutnya dijadikan dasar menyusun item-item instrumen dalam pernyataan atau pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk skalanya dan skornya sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1)

1) Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan dua variabel itu yaitu hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Variabel Bebas (disiplin kerja)

y = Variabel Tetap (kinerja)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman:

Tabel II.4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Besarnya Koefisien Penentu (determinan)

r = Koefisien Korelasi

b. Persamaan Regresi

Dari hasil analisis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2016:153) persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk melihat hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi tersebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum YX - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) \sum X^2 - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keterangan:

Y = Variabel terikat/Nilai yang diramalkan

n = Jumlah sampel (responden)

a = nilai konstanta jika X = 0

b = koefisien regresi

X = variabel bebas

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Populasi penelitian ini adalah 600 orang karyawan,. Sampel berjumlah 30 orang karyawan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading, sampel menggunakan convenience sampling. Sampel diambil 30 orang karena faktor keterbatasan jarak, dana dan waktu.

3.1. Karakteristik

Berdasarkan kuesioner yang telah penulis sebar kepada 30 responden mengenai kompensasi dan produktivitas di PT Asuransi Ramayana Tbk di Cabang Kelapa Gading Jakarta Utara, maka didapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja responden. Berikut adalah karakteristik responden Berdasarkan jenis. kelamin yang laki-laki 17 responden (56,7%) dan perempuan 13 responden (43,3%). Jumlah reponden berdasarkan usia adalah usia 20 – 29 tahun sebanyak 20 Responden (66,6%), 30-39 tahun sebanyak 8 responden (26,7%), dan 40 – 49 tahun ada 2 responden (6,7%). Berdasarkan Pendidikan SMP sebanyak 2 responden (6,6%), SMA sebanyak 7 responden, Diploma sebanyak 4 responden (13,3) dan sarjana 17 responden (56,7%)

3.2 Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan menyebarkan sampel sebanyak 30 responden, sebagai data penelitian. Pengujian instrumen terdiri dari uji korelasi, determinasi dan regresi. Selanjutnya dilakukan. Uji instrumen terdiri dari:

1. Uji Validitas

Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur kuesioner yang diberikan kepada responden. Mengukur validitas instrumen digunakan rumus :

$$r = \frac{N\sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{\sum N x_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{N\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Suatu item disebut valid apabila nilai r dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai r tabel dari item lebih kecil dari nilai r korelasi menggunakan tabel r untuk korelasi product moment dengan mengambil $\alpha = 0.05$ dan $n = 30$ maka didapat nilai r tabel = 0.361, apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden.

Tabel III.5
Uji Realibilitas Instrument Penelitian

No	Variabel Penelitian	Nilai Reliabel	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0.655	Realibel
2	Produktivitas (Y)	0.839	Realibel

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Pada Tabel III.5. uji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24 ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach ” lebih besar dari 0,600, yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3.3. Koefisiensi Korelasi X Pada Y

Dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mencari seberapa besar nilai hubungan antara variable X dan Y ini dicari dengan menggunakan rumus korelasi pearson, di mana alat analisis ini dipilih berdasarkan bentuk data yang selanjutnya diolah dengan bentuk skala pengukuran interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_p = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{(n-1)S_x S_y}$$

SX dan SY dari masing-masing merupakan nilai simpangan baku dari suatu variabel X dan variabel Y. Adapun pedoman yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan variable X dan Variable Y adalah sebagai berikut:

Tabel III.12
Perhitungan Korelasi

Correlations		Kompensasi	Produktivitas
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan perhitungan pada tabel III.11 diatas diperoleh nilai korelasi atau hubungan antara kompensasi dan produktivitas sebesar 0.798, sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel III.10 maka angka korelasi sebesar 0. 798 tersebut masuk dalam kategori hubungan yang kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan produktivitas mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

3.4. Pengujian Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana karena didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat). Berikut ini persamaan umum regresi linier sederhana :

$$Y' = a + bX$$

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefesien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X= Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jika b bernilai (+) maka angka arah naik

Jika b bernilai (-) maka angka arah turun

Nilai dari a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Atau

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24.0 didapat output sebagai berikut :

Tabel III.13.

Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-33.992	9.894		-3.436	.002
Kompensasi	1.562	.223	.798	7.008	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 7.008 dan nilai signifikan sebesar 0.002. Berikut ini adalah ketentuan uji regresi linier sederhana menurut IBM SPSS 24.0, yaitu: Jika nilai signifikan hitung < 0.05, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja. Jika t hitung > t tabel, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

Maka dapat diperoleh uji regresi linier adalah 0.002 < 0.05, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas dan 7.008 > 2.048, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

3.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini diperlukan untuk melihat berapa besar kontribusi variabel dependen kompensasi (X) dengan variabel independen produktivitas (Y). Selanjutnya perhitungannya dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan di atas, sehingga hasil yang diperoleh adalah :

Tabel III.14

Regresi Linear Sederhana Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.624		3.44063

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.798 \times 0.798 \\ &= 0.637 \end{aligned}$$

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dengan demikian, maka kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 63.7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian sebesar 37.3 %. Faktor lainnya seperti suasana kerja, leadership, motivasi, jenjang karir dan lainnya.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading Jakarta, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading Jakarta yang signifikan.
2. Berdasarkan perhitungan uji regresi linier adalah $0.002 < 0.05$ yang telah dilakukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas dan $7.008 > 2.048$, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi hubungan antara kompensasi dan produktivitas sebesar 0.798, disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan produktivitas mempunyai tingkat hubungan yang kuat.
4. Berdasarkan uji determinasi maka kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 63.7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian sebesar 37.3 %. Hasil dari penelitian ini masih perlu dikembangkan lebih lanjut dengan penelitian serupa namun dihubungkan dengan faktor-faktor lain untuk mengetahui variabel-variabel lain yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap produktivitas sangat berpengaruh

REFERENASI

- [1] Armaniah. (2018.) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD Jurnal. Cakrawala Vol. 18. <https://repository.bsi.ac.id>
- [2] Oktiyani & Nainggolan. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Di: SMA Negeri 1 Klaten Ecodemica, Vol. IV, No. 2: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/445>
- [3] Munthe. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah Di: (RSUD) Sidangkalang Volume 2 No. 2 Juli 2018 https://www.prestasi.ac.id/phocadownloadpap/dosen/JurnalSKLVol2No2_2018/FILE4/1_PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20PEGAWAL.pdf
- [4] Supomo & Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: YRAMA WIDYA
- [5] Usman. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.ALLO JAYA DI: BONTANG. Vol. 4 [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Ismail%20Usman%20\(11-04-16-02-39-01\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Ismail%20Usman%20(11-04-16-02-39-01).pdf).
- [6] Rismayadi. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Mitra Bersama Lestari. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.1 <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/53>
- [7] Nasution. (2015). Analisis Produktivitas Produktivitas Kerja Karyawan outsourcing Pada PT SIANTAR PUTRA MANDIRI. Vol. 3 https://scholar.google.co.id/scholar?lookup=0&q=Analisis+Produktivitas+Produktivitas+Kerja+Karyawan+outsourcing+Pada+PT+SIANTAR+PUTRA+MANDIRI.+Vol.+3&hl=en&as_sdt=0,5&as_vis=1
- [8] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- [9] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- [10] Arikunto. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.386



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH
(Statement of Authenticity of Status)

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Judul naskah:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.
ASURANSI RAMAYANA TBK CABANG KELAPA GADING JAKARTA**

Penulis:

1. Nama : **Chusminah SM** e-mail : chusminah.csn@bsi.ac.id
2. Nama : **Sugiyah** e-mail : sugiyah.sgy@bsi.ac.id
3. Nama : **Rina Lestari** e-mail : rina.rls@bsi.ac.id

Nama dan alamat penulis 3 (perwakilan) untuk korespondensi:

Nama : **Rina Lestari**

Alamat: **UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA, JL Kramat Raya No.98,
Senen, Jakarta Pusat 10450. Telp: (021)23231170, Fax: (021) 21236158 e-mail:
rektorat@bsi.ac.id**

Telp. : **085693447055**

e-mail : rina.rls@bsi.ac.id

- Jurnal/Artikel tersebut di atas merupakan naskah asli, hasil karya penulis, dan bukan merupakan plagiat dari artikel atau karya ilmiah orang lain.
- Jurnal/Artikel tersebut di atas belum pernah dipublikasikan atau tidak sedang diajukan untuk dimuat pada jurnal atau media lainnya.
- Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 6 Mei 2021

Penulis 1,

Penulis 2,

Penulis 3,



Chusminah SM
(sudah almarhumah/passed away)

Sugiyah

Rina Lestari

Note : * Hapus yang tidak perlu (d disesuaikan)

Publisher Address :

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta
Jalan Salemba I No. 10 Jakarta Pusat 10430 Indonesia, Telp. 021-3905050

<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar>

jisamar@jayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN PUBLIKASI
(Statement of Publication Availability)

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama (Penulis 1) : **Chusminah SM**
Asal Institusi : **UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**
No.Telepon : **08157986767**
Email : chusminah.csn@bsi.ac.id

Bersama ini saya menyatakan **BERSEDIA** untuk publikasi paper dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ASURANSI RAMAYANA TBK CABANG KELAPA GADING JAKARTA

Di JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research) : Vol 5 No 2 Mei Tahun 2021

Saya menyatakan bahwa karya ilmiah tersebut di atas terbebas dari unsure plagiarism dan publikasi ganda (belum pernah dipublikasikan ke media manapun). Serta tidak akan diterbitkan ulang pada Jurnal/Buku dan atau majalah lainnya.

Saya juga bersedia membayar biaya publikasi pada *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)* sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku**).

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sehatwal'afiat tanpa paksaan dari pihak manapun dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 6, Mei, 2021

Yang Membuat Pernyataan

Penulis 1,

Penulis 2,

Penulis 3,



(Chusminah SM)

(Sugiyah)

(Rina Lestari)

(Sudah almarhumah
/passed away)

Note :

* :Coret yang tidak sesuai(disesuaikan)

** :Dibayar setelah artikel dinyatakan SIAP PUBLISH. Biaya publikasi bisa dilihat di web JISAMAR

Publisher Address :

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta
Jalan Salemba I No. 10 Jakarta Pusat 10430 Indonesia, Telp. 021-3905050

<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar>

jisamar@jayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com