

# **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA FINANCE TBK DI SAMARINDA**

Budi Hartono

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : [budi.hartono55@yahoo.com](mailto:budi.hartono55@yahoo.com)

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Permata Finance Tbk di Samarinda, dari kedua variabel, manakah yang berpengaruh signifikan

Dari analisis korelasi berganda di dapat nilai R sebesar 0,725 artinya bahwa adanya pengaruh yang kuat antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat. Untuk koefisien determinasi di peroleh angka sebesar 0,526. Artinya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh sebesar 52,6% terhadap produktivitas kerja sedangkan 47,4 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12.739 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,42 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian  $H_1$  diterima dan menolak  $H_0$ , dan hal ini juga dibuktikan dengan probabilitas  $F_{hitung}$  0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan uji t untuk kompensasi langsung ( $X_1$ ) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.296 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.7709, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , hasil perhitungan SPSS juga menunjukkan bahwa probabilitas untuk kompensasi langsung sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 berarti kompensasi langsung yang dalam penelitian ini terdiri dari gaji pokok, insentif dan bonus memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -3.475 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.7709 dengan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Artinya variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari kedua variabel bebas yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung diatas terlihat bahwa variabel kompensasi tidak langsung sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permata Finance Tbk di Samarinda.

## **PENDAHULUAN**

Di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuannya, karena dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan tersebut tidaklah terlepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja yang menyumbangkan tenaga dan fikiranya, pada dasarnya setiap

perusahaan tentunya menginginkan peningkatan mutu dan kapasitas usahanya serta mempercepat pertumbuhan dan perkembangan usahanya, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, tanpa sumber daya manusia yang handal maka sumber daya yang lainnya akan menjadi tidak efisien dan efektif.

Lemahnya pengelolaan sumber daya manusia akan memberikan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup sebuah perusahaan, itu disebabkan karena tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan oleh karyawan, upah minimum karyawan senilai satu juta delapan ratus ribu rupiah dengan diberikan bonus tambahan jika mencapai target banyaknya pendapatan nasabah yang diperoleh karyawan, sedangkan jika tidak mencapai target banyaknya pendapatan nasabah maka yang di berikan hanya berupa upah minimum kompensasi saja untuk karyawan senilai satu juta delapan ratus ribu rupiah, melainkan tidak diperolehnya bonus tambahan, dikarenakan banyaknya target pendapatan nasabah yang menurun, maka menurun pula produktivitas kerja karyawan tersebut, karena peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan PT. PERMATA FINANCE Tbk . adalah sistem kerja target setiap bulanya yang harus diperoleh karyawan berapa banyaknya pendapatan nasabah yang meminjam/membutuhkan dana dengan jaminan BPKB mobil dan motor.

Sebagai manusia, karyawan juga memiliki keterbatasan serta keinginan yang hendaknya dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan secara bijaksana oleh pimpinan, bekerja pada suatu perusahaan merupakan tuntutan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup bagi seorang karyawan, oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus agar menjadi tenaga kerja yang handal, serta mampu memberikan produktivitas kerja yang optimal, hal ini menunjukkan terdapat hubungan timbal balik yang sangat kuat antara sumber daya manusia dengan pihak perusahaan yang pada setiap bulanya rutin diberikan ,antara lain: masalah kesehatan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), serta kompensasi yang mencakup uang transportasi, uang makan, juga uang bonus pencapaian target pendapatan nasabah yang diperoleh setiap bulannya.

Perusahaan juga tidak hanya memberikan kompensasi berupa komisi dan kesehatan, akan tetapi disetiap akhir tahun liburan keluar negeri akan diberikan oleh karyawan, jika target pendapatan nasabah mencapai sangat maksimal, seperti yang

ditetapkan oleh perusahaan pada setiap tahunnya. Dan itu sudah dirasakan oleh karyawan setiap akhir tahun, tentunya karyawan merasa sangat sejahtera dan nyaman dengan adanya kompensasi yang setiap akhir tahun diberikan perusahaan oleh karyawan, serta kompensasi berupa bonus tahunan yang juga diberikan perusahaan oleh karyawan pada bulan februari setiap pergantian tahun, dengan adanya kompensasi tersebut merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal dan maksimal.

Sebagaimana kita ketahui bahwa penetapan upah pada umumnya merupakan suatu masalah yang selalu dihadapi oleh perusahaan kecil maupun perusahaan besar, dimana yang setiap bulanya dan setiap tahunnya sudah ditetapkan pembagiannya oleh masing masing karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, berdasarkan hal tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud penulis adalah karyawan yang bekerja pada PT.PERMATA FINANCE Tbk yang berada di Jl. Kh. Ahmad Dahlan no. 58B di Samarinda.

## **DASAR TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan dari ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:2) adalah :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Berikutnya dikemukakan oleh Henry Simamora (2001:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

"Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

### **Kompensasi**

Secara umum pengertian kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas sumbangan pikiran dan tenaganya. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat menarik, memelihara, serta mempertahankan tenaga kerja tersebut.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:161) sebagai berikut:

Upah dan gaji termasuk dalam kompensasi langsung (*Direct compensation*) artinya kompensasi yang berkaitan dengan hasil kerja dan prestasi para karyawan, di samping itu beberapa organisasi mengembangkan program-program kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*) yaitu pemberian kompensasi yang tidak di kaitkan langsung dengan prestasi dan hasil kerja karyawan.

Menurut Tohardi (2002:417) Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, yaitu :

#### 1. Kompensasi Langsung (*Direct compensation*)

Kompensasi jenis ini di kaitkan langsung dengan prestasi dan hasil kerja karyawan. Seperti upah dan gaji.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)

Ialah pemberian kompensasi yang tidak di kaitkan dengan hasil kerja dan prestasi karyawan. Kompensasi jenis ini dinamakan kompensasi pelengkap, dikatakan demikian karena pemberian kompensasi ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi dari gaji atau upah yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan

### **Produktivitas**

Menurut W. Panjaitan (2003:75) berpendapat bahwa :

"Produktivitas berarti mempunyai daya kekuatan menghasilkan, didalam produktivitas terdapat suatu keadaan dimana kemampuan untuk menghasilkan berupa jasa".

menurut I. Greensber yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinugun, (2001:8) mendefinisikan produktivitas adalah :

"Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas selama periode tertentu".

Sedangkan menurut Pandji Anaroga (2001:52) sebagai berikut:

"Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan".

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Untuk mempermudah dan memperjelas permasalahan dan hipotesis yang ada, maka diperlukan batasan operasional setiap variabel sebagai berikut :

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan, secara langsung dan tidak langsung berupa uang atau yang lainnya dengan tujuan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kompensasi langsung adalah imbalan atau balas jasa yang dikaitkan langsung dengan prestasi dan hasil kerja karyawan PT. Permata Finance Tbk di Samarinda, dengan indicator :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan atau balas jasa yang tidak dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan PT. Permata Finance Tbk di Samarinda, dengan indicator :

1. Tunjangan Transportasi
2. Tunjangan Hari Raya (THR)

### 3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Tahun 2013

Produktivitas kerja adalah hasil kerja maksimal yang dapat dicapai oleh karyawan PT Permata Finance Tbk di Samarinda dalam periode tertentu. Dengan indikator :

1. Kualitas Hasil Kerja
2. Kuantitas Hasil Kerja
3. Ketepatan Waktu Dalam Penyelesaian Tugas

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan dalam penulisan ini, maka penuli smenggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)  
Yaitu teknik penelitian langsung pada objek permasalahan dengan melihat atau mengumpulkan data-data serta informasi yang diperlukan di lingkungan PT Permata Finance Tbk di Samarinda dengan menggunakan teknik sebagai berikut :
  - a. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab langsung dengan responden untuk melengkapi keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
  - b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan lembaran yang berisi serangkaian daftar pertanyaan lengkap dengan petunjuk pengisiannya yang diserahkan kepada responden untuk diisi
  - c. Dokumen, Yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara mempelajari data-data dari literatur, yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### Alat Analisis

Pada penelitian ini, penulis menggunakan alat metode regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

#### Uji AsumsiKlasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini banyak atau tidak kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi. Uji Asumsi Klasik yang digunakan adalah :

##### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  tinggi. Yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris
2. Menganalisis Matrik Korelasi variabel independen. Jika korelasinya cukup tinggi / di atas 0,90 maka merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan lawannya, *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau = nilai  $VIF > 10$  berarti menunjukkan adanya multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan pada persamaan yang memasukkan beberapa variabel bebas secara bersama-sama. Persamaan tersebut adalah persamaan yang menguji variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, produktivitas kerja

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel

dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)

**c. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel dependen dan variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki Distribusi Data Normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu, dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan Distribusi Kumulatif dari distribusi normal. Distribusi Normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

**Uji F (Serentak)**

Pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Uji f dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Kriteria uji f (uji serentak), pengujian hipotesis dengan membandingkan harga F hitung dengan F tabel. Apabila harga F hitung lebih besar dari F table maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>1</sub> diterima, sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil F tabel maka menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>1</sub>.

**Uji T (Parsial)**

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas maka selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana yang diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

$$T_h = \frac{b - \beta}{S_b}$$

$$S_b = \sqrt{\text{Var}.b} \quad ;$$

$$\text{Var } b_1 = \frac{\sum x_2^2}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \tau^2$$

Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat di ambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai F hitung (>) dari nilai Ftabel pada tingkat signifikan 0,05 maka menolak H<sub>0</sub> dan menerima H
- b. Jika nilai F hitung (<) dari nilai F tabel pada tingkat signifikan 0,05 maka menerima Ho dan menolak H1
- c. Jika nilai T tabel (>) dari nilai T hitung pada tingkat signifikan 0,05 maka menolak Ho dan menerima H1
- d. Jika nilai T tabel (<) dari nilai T hitung pada tingkat signifikan 0,05 maka menerima Ho dan menolak H1

**Analisis**

Untuk memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan untuk member jawaban atas hipotesis, maka data yang diperoleh dari hasil penelitian variabel bebas yaitu variabel kompensasi langsung (X1) dan variable kompensasi tidak langsung (X2) terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja, yang selanjutnya akan di analisis.

Dari hasil penelitian dan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian pada PT Permata Finance di Samarinda, maka yang akan dibahas adalah mengenai pengaruh kompensasi tersebut. Dalam menganalisis data tersebut penulis terlebih dahulu menyusun langkah-langkah perhitungan regresi berganda yang akan digunakan antara lain :

- 1. Menyusun data hasil kuesioner kedalam tabel penolong untuk menghitung persamaan regresi ganda dua prediktor.
- 2. Menghitung harga-harga a, b1, b2 dengan menggunakan rumus.
- 3. Menentukan persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (kompensasilangsung dan kompensasi tidak

- langsung) sehingga didapat cara untuk menghitung Y (produktivitas kerja).
- Menghitung koefisien korelasi berganda dengan simbol "R".
  - Pengujian signifikansi dengan menggunakan uji F (uji keseluruhan) selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan harga F hitung dengan harga F tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Dinyatakan signifikan jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Jika harga F hitung lebih besar daripada harga F tabel maka  $H_0$  menolak dan  $H_1$  menerima. Dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka  $H_0$  menerima dan  $H_1$  menolak
  - Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan harga T hitung dengan harga T tabel. Apabila harga T hitung lebih besar dari pada harga T tabel maka  $H_0$  menolak dan  $H_1$  menerima. Tetapi apabila harga T hitung lebih kecil dari harga T tabel, maka  $H_0$  menerima dan  $H_1$  menolak. Pengujian signifikan terhadap koefisien  $b_1$  dan koefisien  $b_2$  dengan uji T, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  menolak dan menerima  $H_1$  demikian sebaliknya.

#### Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Permata Finance Di Samarinda.

VARIABEL BEBAS	Koefisien regresi	t hitung	Probabilitas
Kompensasi Langsung	0.791	4.396	0.0000
Kompensasi Tidak Langsung	-0.714	-3.475	0.002
KONSTANTA= 2.531 F Hitung = 12.739 F Tabel = 3,422			
R SQUARE = 0.526 T Tabel = 1.7709			
KOEFSIEN KORELASI = 0.725 N = 26			

Sumber: Data primer diolah

Pada hasil analisis di atas, nilai koefisien regresi  $b_1$  untuk  $X_1$  (kompensasi langsung) sebesar 0,791, dengan konstanta sebesar 2.531 dengan T hitung yang di peroleh 4.396 sedangkan untuk T tabel diperoleh nilai sebesar 1.7709. Karena T hitung > T tabel,

maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  Hal ini dibuktikan dengan probabilitas  $X_1$  0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa (kompensasi langsung) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Demikian pula dengan koefisien regresi untuk  $X_2$  (kompensasi tidak langsung) sebesar -0.714 nilai t hitung sebesar -3.475 dan T tabel diperoleh 1.7709 Dengan demikian menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$  yang berarti kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan ( $0,002 > 0,05$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permata Finance di Samarinda.

Koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 1.7709 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permata Finance di Samarinda. Untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh angka sebesar 0,526 Artinya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh sebesar 52.6% terhadap produktivitas sedangkan 47.4 % produktivitas dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda secara serentak maupun secara parsial, dari hasil analisis data tersebut maka diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2.531 + 0,791 X_1 - 0,714 X_2$$

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,725 artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel bebas (X) yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu produktivitas karyawan. Sedangkan nilai R sebesar 0.526 memberikan arti bahwa pengaruh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47.4%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini. dari hasil  $f$  diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 12.739 sedangkan  $f$  tabel sebesar 3,42 karena  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , demikian halnya dengan probabilitas yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Permata Finance di Samarinda.

Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permata Finance di Samarinda dapat diterima.

Kompensasi langsung ( $X_1$ ) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.396 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.7709 dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , hasil perhitungan SPSS juga menunjukkan bahwa probabilitas untuk kompensasi langsung sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena mempunyai angka signifikan di bawah 0.05 berarti bahwa kompensasi langsung dalam penelitian ini memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permata Finance di Samarinda.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka berikut ini akan dirumuskan berdasarkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik di peroleh maka persamaan regresi yaitu  $Y = 2.531 + 0,791 X_1 - 0,714 X_2$ .  $X_1$  (kompensasi langsung) bertanda + (positif) 0,791 dan  $X_2$  (kompensasi tidak langsung) bertanda - (negative) 0,714
2. Pada uji F kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dan pada uji t kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Pandji. 2001. *Psikologis Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Panjaitan W, 2003. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Medan, Kali Desa.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sinugun, Muchdarsyah, 2001. *Produktivitas apa dan bagaimana*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.