

KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PRIMAJASA PERDANARAYAUTAMA CABANG SOEKARNO-HATTA BANDUNG

Febby Rama Fitri

febbyramafitri@yahoo.com

Syarifuddin

Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

diterima: 27/12/2017; direvisi: 25/1/2018; diterbitkan: 31/8/2018

Abstract

This research is conducted to determine the influence of financial and non-financial compensation on work productivity of employee in PT Primajasa Perdanarayautama Soekarno-Hatta Bandung Branch. Sampling was done by census method with 50 respondents who are permanent employees of Primajasa. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were used in this research. Compensation of Primajasa were considered good. The influence of financial and non-financial compensation on employee work productivity were 50.9%. To improve employee work productivity, Primajasa need to pay attention to some aspects like appropriate salary, bonus, work facilities, granting other compensation programs such as travel program to maintain good harmonious relation between employee and the employer.

Keywords : *compensation financial; non-financial compensation; employee work productivity*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan tetap Primajasa. Analisis deskriptif dan regresi linier berganda digunakan. Kompensasi Primajasa dapat dikatakan baik. Pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas karyawan sebesar 50,9%. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya Primajasa perlu memperhatikan beberapa aspek seperti gaji yang sesuai, bonus, fasilitas kerja, pemberian program kompensasi lainnya seperti wisata bersama agar hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan maupun dengan atasan tetap terjaga.

Kata Kunci : kompensasi finansial; kompensasi non finansial; produktivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dunia transportasi di Indonesia sekarang ini sangatlah ketat terutama transportasi darat, seperti jasa taxi, travel, kereta api dan bus. Ditambah dengan adanya transportasi umum yang berbasis online mengharuskan para wirausaha untuk memikirkan strategi usaha yang baru agar bisnis di bidang transportasi mereka tetap bertahan pada era global saat ini. Primajasa merupakan salah satu perusahaan yang mengelola jasa transportasi massal sejak 1991. Perusahaan yang berpusat di Jakarta ini awalnya hanya mengelola beberapa armada dan hanya melayani beberapa rute tujuan. Namun seiring berjalannya waktu perusahaan ini terus mengembangkan usahanya sehingga saat ini Primajasa telah memiliki lebih dari 1000 jumlah armada. Primajasa didirikan pada dasarnya adalah menciptakan perbedaan dari kompetitor lainnya. Primajasa melayani perjalanan dengan rute-rute baru yang menarik minat konsumen yang menjadikan sebagai perusahaan yang dipercaya masyarakat.

Pada era global seperti saat ini tidak dipungkiri jika perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis sangat lah cepat ditambah lagi dengan adanya kemajuan teknologi yang pesat semakin memicu persaingan antar perusahaan sehingga menimbulkan pergeseran situasi bisnis salah satunya dibidang transportasi. Aspek sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan menciptakan inovasi dimasa yang akan datang.

Menurut Jimmy L. Gaol (2015:44), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:3), karyawan merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, drongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa).

Wawancara yang dilakukan dengan Asisten General Over PT Primajasa, bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi dalam perusahaan seperti karyawan tidak bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan, karyawan sering izin dalam pekerjaannya, serta kesalahan fatal adalah apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan dengan menaikan penumpang didalam perjalanan. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Fenomena tersebut jika dibiarkan tentu dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dimasa mendatang, karena karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Selain itu, perilaku dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu peristiwa

yang sering terjadi dalam perilaku karyawan adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Hani Handoko (2012:26) mengemukakan bahwa penurunan absensi karyawan dan penurunan perputaran tenaga kerja (*turnover*) dapat menjadi komponen-komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Perusahaan berusaha melakukan strategi berupa pendekatan dalam membina karyawan yang lebih rajin dan semangat dalam bekerja dengan cara memotivasi, mendidik dan melatih karyawan baik secara internal maupun eksternal. Primajasa juga mendidik crew bus secara internal dua kali dalam kurun waktu satu bulan dan mengirimkan secara terbatas pengemudi untuk ikut serta dalam pendidikan yang diselenggarakan pemerintah. Selain itu, Primajasa juga bekerja sama dengan produsen untuk pengembangan keahlian teknis bagi karyawan teknik.

Primajasa juga melakukan penilaian kinerja karyawan dengan indikator terdiri dari prestasi kerja, kerajinan, kinerja di lapangan dan kehadiran. Menurut Hani Handoko (2014:135) evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

Wawancara yang dilakukan dengan salah satu staff bagian teknis mengatakan bahwa kompensasi di Primajasa terdiri dari: (a) Uang makan; (b) Uang kontrakan; (c) Tunjangan kesehatan, dan ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan sistem kompensasi yang diterapkan di Primajasa belum memadai, didukung dengan pernyataan karyawan yang menyatakan belum puas dengan kompensasi tersebut.

Hasil wawancara yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas (Sedarmayanti, 2014:31). Pendapat ini menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fila Agustina, dkk (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian looster pada PT Bintang Sido Raya di Kabupaten Buleleng.

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia melalui pembentukan kompensasi yang efektif sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Menurut Kaswan (2012:145) Sistem imbalan, kompensasi atau renumerasi merupakan hal yang krusial.

Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian Endinus (2014) menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Christine (2013) menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado. Emanuel (2013) membuktikan bahwa karyawan memerlukan paket kompensasi yang akan menimbulkan motivasi produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Al-karim Samnani, et. al. (2013) menyatakan bahwa produktivitas karyawan berhubungan langsung dengan kinerja organisasi, dan salah satu faktor yang mempengaruhi baik tidaknya kinerja organisasi yaitu bagaimana suatu perusahaan menerapkan sistem kompensasinya. Kerangka pemikiran ditunjukkan pada Gambar 1.

METODE

Variabel yang digunakan antara lain kompensasi finansial, kompensasi non finansial, produktivitas kerja karyawan. Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 responden yang terdiri dari para karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu tipe sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL

Variabel kompensasi finansial memiliki 3 sub variabel yaitu gaji, bonus, tunjangan. Gaji diwakili oleh 7 item pernyataan, bonus diwakili oleh 4 pernyataan, tunjangan diwakili oleh 3 pernyataan. Variabel kompensasi non finansial memiliki 7 sub variabel yaitu kebijakan, pekerjaan, peluang, promosi jabatan, suasana kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diwakili oleh 1 pernyataan untuk setiap sub variabel. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Primajasa, maka dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral, Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil jawaban responden per item akan dibagi dengan skor ideal untuk mendapat persentase per item dan kategori pada garis kontinum. Hasil uji validitas

dan reliabilitas kuesioner, menunjukkan semua item pertanyaan valid dan reliabel.

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil dari kriteria interpretasi nilai keseluruhan variabel dapat dilihat pada Gambar 2.

Uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,767 + 0,200X_1 + 0,232X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan: (1) Konstanta (a) = 9,767. Ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) = 0, maka produktivitas kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung tetap sebesar 9,767. (2) Koefisien (X_1) (b_1) = 0,200. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi finansial sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,200. (3) Koefisien (X_2) (b_2) = 0,232. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi non finansial sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,232.

Pada Tabel 4 dapat dilihat Fhitung adalah 8,417 dengan tingkat signifikansi 0,001, artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja adalah sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, keselamatan kerja, budaya organisasi dan lain lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Gambar 2 secara keseluruhan kompensasi pada PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung berada pada kategori baik menurut responden. Hal ini terlihat dari persentase rata-rata total dari keseluruhan dimensi pada kompensasi. Nilai yang didapat yaitu sebesar 79,82%.

Berdasarkan tanggapan responden dari 14 pernyataan tentang variabel kompensasi finansial yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kenaikan gaji menambah motivasi kerja sebesar 92,4%, hal ini dikarenakan Primajasa memiliki kebijakan perusahaan yang baik mengenai aturan pemberian gaji karyawan sesuai dengan tingkat jabatannya. Pernyataan yang mendapatkan nilai terendah terdapat pada pernyataan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan memberikan

saya rasa aman dan lebih percaya diri sebesar 67,6% masuk kedalam kategori cukup. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan masih mengharapkan adanya sistem kompensasi lainnya seperti tunjangan keluarga, tunjangan pensiun, serta asuransi yang dapat menjamin kehidupan karyawan nantinya dimasa depan.

Variabel kompensasi non finansial secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap 11 pernyataan mendapatkan nilai keseluruhan sebesar 80,4% masuk dalam kategori baik. Berdasarkan tanggapan responden dari 11 pernyataan tentang variabel kompensasi non finansial yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Hubungan saya dengan atasan baik sebesar 90,4%. Hal ini dikarenakan Primajasa menerapkan sistem kekeluargaan dalam bisnisnya sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan hubungan antara atasan dengan bawahan maupun antar karyawan terjalin dengan baik dan harmonis. Menurut Sutrisno (2011:103) hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Pernyataan dari kompensasi non finansial yang mendapat nilai terendah yaitu 72,8% adalah mengenai kompetensi yang dimiliki memungkinkan saya dalam promosi jabatan. Hal ini dikarenakan karyawan Primajasa yang mayoritas tingkat pendidikan terakhir SMA yang menganggap promosi jabatan belum menjadi sebuah prioritas.

Produktivitas kerja karyawan Primajasa secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap 10 pernyataan memperoleh nilai sebesar 84,28% masuk dalam kategori sangat baik. Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan Gambar 3 secara keseluruhan produktivitas kerja berada pada kategori sangat baik menurut responden. Hal ini terlihat dari nilai persentase rata-rata dari keseluruhan item yang didapat yaitu sebesar 84,28%. Hal ini menunjukkan bahwa PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung memiliki karyawan yang sangat produktif dan potensial dalam bekerja sehingga mampu mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa: (1) Variabel Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansi 0,012. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). (2) Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel, dapat disimpulkan

bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Demet Leblebici (2012) yang menunjukkan bahwa karyawan tidak begitu mementingkan faktor fisik lingkungan kerja yang termasuk dalam sub variabel kompensasi non finansial, melainkan cenderung mementingkan perilaku dari organisasi yang berada di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti meningkatnya kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung. Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:55), kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chung, Doug J (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi berfungsi dalam peningkatan kinerja dan mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai target.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi finansial PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata 78,83%; (2) Kompensasi non finansial PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata 80,8%; (3) Produktivitas karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 84,28%; (4) Kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung, sedangkan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh signifikan. Pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja adalah kompensasi finansial yaitu sebesar 26,1%, sedangkan variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh sebesar 24,8%; (5) Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno Hata-Bandung sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, keselamatan kerja, dan budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Fila, Fridayana Yudiaatmaja dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bintang Sido Raya Kabupaten Buleleng. Universitas Pendidikan Ganesha.

Gaol, Jimmy.L. 2015. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.

Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

J, Chung Doug, et al. 2013. *Do bonuses enhance sales productivity? A dynamic structural analysis of bonus-based compensation plans, Harvard Business School Working, AS.*

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kogoya, Endinus. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Welhab Cahaya Surabaya. Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Krol, Marieke dan Silvia M.A.A Evers. 2012.

Productivity cost calculations in health economic evaluations: correcting for compensation mechanism and multiplier effects. Social Science & Medicine. Vol. 75 Issue 11.

Leblebici. 2012. *Impact of workplace quality on employees productivity: case study of a bank in Turkey, Okan University.*

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

Samnani, Al-karim dan Parbudyal Singh. 2013. *Performance-enhancing compensation practices and employee productivity. University of Windsor, Canada.*

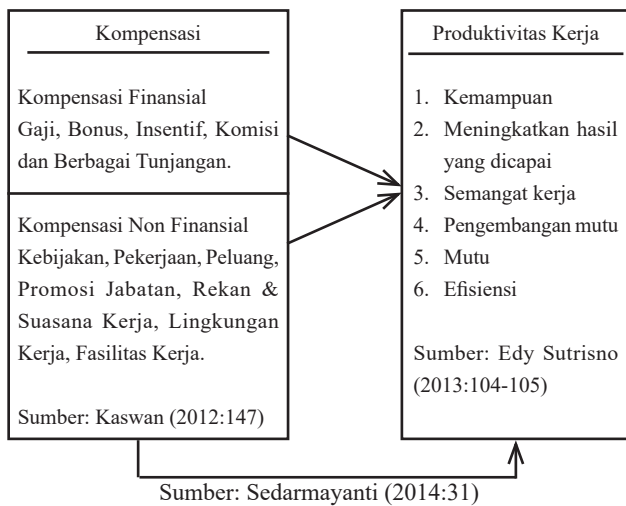
Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sumampouw, Christine Lydia. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Universitas Sam Ratulangi.

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

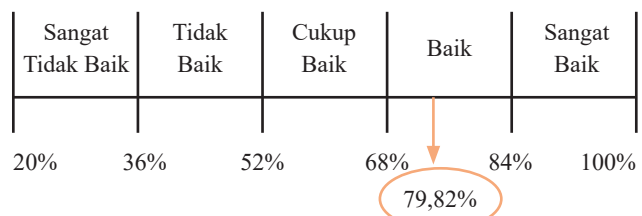
Yamoah, Emanuel Erastus. 2013. *Relationship between compensation and employee productivity. Valley View University, Ghana.*

LAMPIRAN

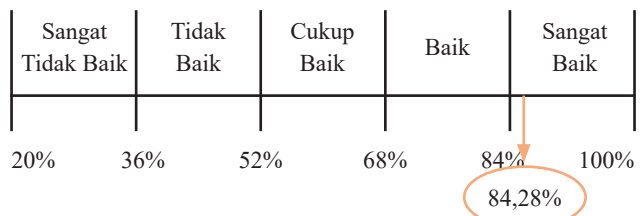


Filla Agustine, dkk(2016) Al-karim Samnani, et. al. (2013)
 Endinus (2014) Samina dan Komal (2011)
 Christine (2013) Chung, Doug J, et. al. (2013)
 Emanuel (2013) Lawrance (2012)
 Koichiro (2013) Marieke dan Silvia (2012)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Garis Kontinum Kompensasi



Gambar 3. Garis Kontinum Produktivitas Kerja

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Skala Ukur		
Kompensasi Finansial (X ₁) Kaswan (2012:147)	Gaji	Standar gaji	1, 2	Ordinal		
		Kesesuaian gaji	3, 4, 5, 6			
		Kenaikan gaji	7			
	Bonus	Kesesuaian bonus	8	Ordinal		
		Efektivitas pemberian bonus	9, 10, 11			
		Tunjangan	Ketersediaan tunjangan		12	Ordinal
			Sesuai dengan kebutuhan		13	
	Pendapatan tunjangan		14			
		Kebijakan Non Finansial (X ₂) Kaswan (2012:147)	Kebijakan perusahaan yang baik	15	Ordinal	
	Pekerjaan			Pekerjaan yang sesuai		16
Peluang	Kesempatan dalam pengembangan karir		17	Ordinal		
		Promosi jabatan	Kompetensi karyawan		18	Ordinal
		Prestasi kerja karyawan	19			
Suasana kerja	Hubungan sesama rekan kerja		20	Ordinal		
			Komunikasi antar pegawai		21	
		Hubungan atasan dengan bawahan	22			
Lingkungan kerja	Jaminan keamanan lingkungan kerja		23	Ordinal		
			Kenyamanan dalam bekerja		24	
Fasilitas kerja	Ketersediaan fasilitas kerja		25	Ordinal		

Produktivitas Kerja (Y) Edy Sutrisno (2013:104-105)	Kemampuan	Potensi karyawan	26	Ordinal	
		Profesionalisme dalam bekerja	27		
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Kreativitas kerja		28	Ordinal
			Kontribusi terhadap perusahaan	29	
	Semangat kerja	Kerja sama		30	Ordinal
			Pengembangan diri	Tantangan dalam pekerjaan	
			Harapan karyawan	32	
	Mutu	Kualitas kerja		33	Ordinal
			Antusiasme karyawan	34	
	Efisiensi	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki		35	Ordinal

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

No	Variabel	Rata-rata Nilai (%)
1.	Kompensasi Finansial	78,83%
2.	Kompensasi Non Finansial	80,8%
	Total	159,63
	Rata-rata persentase	79,82%

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	sig.
1	(Constant)	9,767	4,036		2,420	,019
	Kompensasi Finansial	,200	,123	,283	5,622	,012
	Kompensasi Non Finansial	,232	,147	,275	1,579	,121

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,904	2	117,452	8,417	,001 ^b
	Residual	655,821	47	13,954		
	Total	890,724	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,509	,477	3,735456

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial