

**Kompensasi Finansial & Non Finansial: Dampaknya  
Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan  
PT. Samafitro, Jakarta Pusat**  
*Financial & Non-Financial Compensation: Impact  
Against Employee Productivity  
PT. Samafitro, Central Jakarta*

**Fahmi Kamal**

Universitas Bina Sarana Informatika

[fahmi.k4m41@gmail.com](mailto:fahmi.k4m41@gmail.com)

**Abstrak** :Untuk mengetahui/mempelajari Pengaruh Kompensasi Finansial & Non Finansial Terhadap Produktifitas Kerja karyawan. Populasi 100 orang karyawan PT Samafitro yang berlokasi di Jakarta Pusat. Pengambilan sampel dengan menggunakan tehnik *Explanatory Survey dan* pengambilan sampel *probability sampling*. Berdasarkan tehnik Secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT SAMAFITRO. nilai signifikansi adalah  $0,000 < \text{dari } 0,05$ ., Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT SAMAFITRO. Nilai signifikansi adalah  $0,000 < \text{dari } 0,05$  dan bahwa jika kompensasi financial dan non financial pada pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat terjamin maka produktivitas karyawan akan meningkat.

**Kata kunci** : Kompensasi Finansial & Non Finansial, pengetahuan manusia dan faktor produksi.

**Abstract** :To find out/study the Effect of Financial & Non-Financial Compensation on Employee Productivity. The population is 100 employees of PT Samafitro located in Central Jakarta. Sampling using the Explanatory Survey technique and probability sampling. Based on the technique of compensation, Financial Compensation has a positive and partially significant effect on employee productivity at PT SAMAFITRO. The significance value is  $0.000 < \text{from } 0.05$ . Non-Financial Compensation has a positive and partially significant effect on employee productivity at PT SAMAFITRO. The significance value is  $0.000 < \text{from } 0.05$  and that if financial and non-financial compensation at PT SAMAFITRO Central Jakarta is guaranteed, employee productivity will increase.

**Keywords**: Financial & Non-Financial Compensation, human knowledge and factors of production.

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada

mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Oleh karena itu, PT. Samafitro sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor mesin fotocopy dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Samafitro untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan jasa telekomunikasi.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Samafitro kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variable terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Financial & Non Financial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Samafitro Jakarta**".

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kompensasi Finansial**

Menurut pendapat Gary Dessler (2007 : 46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

### **Kompensasi Non Finansial**

Menurut R. Wayne Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

### **Produktivitas**

Menurut pendapat Tjutju Yuniarsih (2009:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja., semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I.B. Denny Ary Djodhi Penelitian ini berjudul **Pengaruh Sistem Kompensasi Financial & Non Financial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)**. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa gambaran kompensasi yang dipandang kurang oleh karyawan PT. X adalah masalah kompensasi langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti Tandi Rapang Dimana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif.

### **Kerangka Pemikiran**

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Samafitro Jakarta Pusat. Jumlah populasinya adalah 100 orang,

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun metode yang digunakan dalam penentuan sampling adalah dengan menggunakan metode *slovin*.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut maka ditentukan e= 5%, maka didapat:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{100}{1+100.0.05^2} = 80 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel di atas, maka didapatkan hasil bahwa 80 orang karyawan dapat dijadikan sampel guna mewakili populasi karyawan di PT Samafitro Jakarta Pusat

### Pengumpulan Data

Jika ditinjau berdasarkan metode pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan pengumpulan data pokok. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat – sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004). Dalam hal ini variabel yang digunakan adalah variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kinerja karyawan (Y). Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ).

### Metode Analisis

#### Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 % dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:53).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan

alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghazali, 2011:48).

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2011:139)

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang meliputi : lingkungan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali dalam Andre, 2013 : 137) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:97). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 1 Uji Validitas

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir – 1	0,304	0,2199	Valid
Butir – 2	0,412	0,2199	Valid
Butir – 3	0,249	0,2199	Valid
Butir – 4	0,351	0,2199	Valid
Butir – 5	0,321	0,2199	Valid
Butir – 6	0,401	0,2199	Valid
Butir – 7	0,260	0,2199	Valid
Butir – 8	0,320	0,2199	Valid

Sumber: Hasil SPSS 21.0

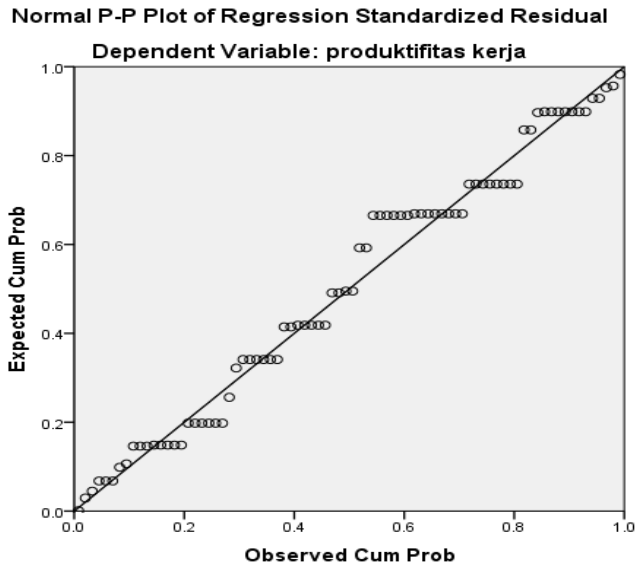
Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel Kompensasi Financial Kerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,2199) dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0.616 > 0.6	Reliabel
2	Kompensasi non Finansial (X2)	0.670 > 0.6	Reliabel
3	Produktivitas kinerja karyawan (y)	0.674 > 0.6	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**



Gambar 1 Uji Asumsi Klasik

Pada gambar di atas, grafik plot normal untuk pengujian normalitas variabel bebas menunjukkan penyebaran berada di sepanjang garis 45 derajat. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar disekeliling garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus) sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

UJI HETEROSKEDESTISITAS GLETSER

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.372	1.863		-.200	.842
	kompensasi finansial	.137	.141	.190	.977	.332
	kompensasi non finansial	.428	.148	.563	2.889	.052

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>) adalah 0,332 > 0,05, variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>) adalah 0,052 > 0,05 dan variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

Tabel 3 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-372	1863		-200	.842
	Kompensasi Finansial	.137	.141	.190	.977	.332
	Kompensasi Non Finansial	.428	.148	.563	2.889	.005

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,372 + 0,137X_1 + 0,428X_2 + 0,05$$

Nilai koefisien regresi  $X_1$  (Kompensasi finansial ) sebesar 0,137 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka produktivitas akan semakin meningkat.

Nilai koefisien  $X_2$  (Kompensasi non finansial ) sebesar 0.428 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kompensasi Financial Kerja ( $X^1$ ) Terhadap produktivitas (Y)

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.502	.495	.707

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil olah data tabel diatas , maka nilai

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,708)^2 \times 100\% \\ &= 50,13\% \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas (Y) sebesar 50,13 % dan besarnya pengaruh faktor lain yang mempengaruhi variabel produktivitas (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 49.87 %.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji t parsial, nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 8,862 > dari  $t_{tabel}$  1,665 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < dari 0,05. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika kondisi kompensasi finansial pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat lebih baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Kompensasi Non Financial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji t parsial, nilai thitung adalah sebesar 9,663 > dari ttabel 1,665 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < dari 0,05.

Penjelasan tersebut pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat lebih baik dan efektif maka kinerja akan meningkat..

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji F simultan, nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47,134 > dari  $F_{tabel}$  3,11 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < dari 0,05. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi finansial dan non finansial pada PT SAMAFITRO Jakarta Pusat terjamin maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Di dalam penelitian ini didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,742 dibulatkan menjadi 0.74 atau 74% yang menunjukkan bahwa produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ) 74% sehingga masih ada 36% yang dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi produktivitas yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pemberdayaan karyawan yaitu sebesar 74% dalam mempengaruhi variabel produktivitas karyawan. Oleh sebab itu saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan variabel lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian agar hasil penelitian yang dihasilkan lebih variatif.

## REFERENSI

- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. In *Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I.B, D., & Ary, D. (2007). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.X)*. Tesis, Pascasarjana Teknik Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rizaldi, A. R. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, H. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. SUN.

Yuniarsih, T. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.