

Impresi Kompensasi Dan Kompetensi Dalam Pengembangan Produktivitas Kerja Karayawan Pada Pt. Arselik Sanjaya Polina, Makassar

Fajar Rakasiwi¹, Muhammad Basri L² ✉

¹ Universitas Terbuka, Majene, Sulawesi Barat, ² Politeknik Bombana, Sulawesi Tenggara

Abstrak

Bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kemampuan karyawan dan kompetensi kerja. Begitu juga untuk melaksanakan pekerjaan saling memImpresii Kemampuan dapat menentukan hasil kerja. Kemampuan karyawan dan kompetensi kerja perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga menghasilkan daya produksi yang maksimal. Pemberian dan Pengembangan produktivitas sumber daya manusia melalui program pelatihan akan berdampak pada Pengembangan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman ataupun perubahan sikap individu yang pada akhirnya akan berdampak prestasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Impresi Kompensasi Dan Kompetensi Dalam Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arselik Sanjaya Polina. Pendekatan yang digunakan adalah membagikan data survey kuesioner ke karyawan PT. Arselik Sanjaya Polina berjumlah total 35 karyawan yang ada di Kota Makassar yang merupakan karyawan tetap, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk digunakan melihat Impresi antar variabel dependen dan variabel independen. Temuan- Secara simultan variabel kompensasi, Kompetensi mempunyai Impresi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai Impresi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, kompensasi mempunyai Impresi terhadap Produktivitas Kerja karyawan, Hal ini sesuai dengan penelitian pendahulunya. Dalam penelitian ini dan hanya melihat Impresi antar variabel dependen dan independen yang bias menggambarkan Impresi Produktivitas dan beberapa variabel pendukung, hal ini masih dapat dikembangkan dengan model lain dan dapat menyertakan variabel pembentuk Produktivitas.

Kata Kunci: *Komptetensi, Kompensasi, Produktivitas*

Abstract

The form of business that can be done to develop human resources is to improve employee abilities and work competencies. Likewise, carrying out work influences each other's abilities to determine work results. Employee abilities and work competencies need to be supported by providing adequate compensation so as to produce maximum production power. Providing and increasing the productivity of human resources through training programs will have an impact on increasing knowledge, skills and experience or changing individual attitudes which will ultimately impact employee work performance. The purpose of this research is to analyze the influence of compensation and competency in increasing employee work productivity at PT. Arselik Sanjaya Polina. The approach used is to distribute questionnaire survey data to PT employees. Arselik Sanjaya Polina has a total of 35 employees in Makassar City who are permanent employees, while the analysis used uses multiple linear regression analysis to see the influence between dependent variables and independent variables. Findings- Simultaneously the compensation variable, Competence has an influence on

Employee Work Productivity, partially competency has an influence on Employee Work Productivity, compensation has an influence on employee Work Productivity. This is in accordance with previous research. In this research, we only look at the influence of dependent and independent variables which can describe the influence of productivity and several supporting variables. This can still be developed with other models and can include variables that form productivity.

Keywords: Competencies, compensation, productivity.

Copyright (c) 2024 Fajar Rakasiwi¹, Muhammad Basri L²

✉ Corresponding author :

e-mail: rakasiwifajar@gmail.com¹, basriseven@gmail.com²

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang memImpresii perkembangan ekonomi telah memaksa manusia untuk mencari jalan yang efesien guna memperoleh cara pelaksanaan bentuk-bentuk usaha paling efektif. Semakin meluasnya bentuk-bentuk usaha dalam masyarakat yang megakibatkan semakin kompleksnya kebutuhan manusia sehingga perusahaan bermunculan dimana-mana yang secara sadar telah melahirkan persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lain. Semakin ketat perkembangan dan persaingan perusahaan maka mutu sumber daya manusia yang secara hirarki berhubungan produktivitas kerja benar-benar berkualitas dan kompentatif. Sumber daya manusia yang merupakan salahsatu faktor tersebut juga dapat menentukan ketercapaian tujuan perusahaan seperti pencapaian laba demi kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan semestinya memberikan motivasi kepada karyawan dengan pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, serta bonus bagi karyawan berprestasi. Memberikan kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Dari penjelasan tersebut, perusahaan sebisa mungkin memberikan imbalan yang diterima oleh karyawan dan pemberian imbalan tersebut harus berdasarkan pada tanggungjawab dan resiko setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Posisi yang sangat penting adalah sumber daya manusia dikarenakan sangat memImpresii kualitas kinerja organisasi yang bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Apabila suatu perusahaan telah mempunyai tujuan dan strategi, maka selanjutnya adalah merencanakan keperluan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Orientasi kinerja adalah hasil yang ingin di capai oleh setiap organisasi swasta maupun pemerintah. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang bisnis dan tantangan di lingkungan bisnis yang semakin berat, kompetitif dalam mencapai tujuan, maka pengelolah sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terlibat dalam pelaksanaan penentu arah jalan agar kinerja usaha selalu berkesinambungan.

KeungBerasn kompetitif tercapai apabila pihak manajemen mampu mengelola aktivitas perusahaan dengan memajukan sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing pada umumnya yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan. Sumber daya manusia akan berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas

dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius tidak akan berimprəsi suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius. Potensi yang ada dalam diri manusia seperti aktivitas kerja, keinginan, bakat dan kreativitas adalah potensi yang berperan dalam pengembangan dan pertumbuhan organisasi.

Alasan pendirian organisasi untuk usaha bersama yang memungkinkan orang mencapai tujuan yang tidak mungkin didapat melalui usaha individu secara terpisah. Di dalam organisasi terdiri dari berbagai individu dengan berbagai tujuannya dan beragam jenis kemampuan, maka untuk terjadinya perbedaan diantara individu sangat besar. Oleh karena itu sangat diperlukan strategi untuk bisa memahami perbedaan tersebut dan memanfaatkannya menjadi asset yang bisa dikembangkannya. Yang paling penting diperhatikan yaitu pendidikan, pengetahuan dan keterampilan menurut Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*).

Bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja sehingga melaksanakan pekerjaan saling memImpresii kepuasan karyawan yang dapat menentukan hasil kerja. Hal tersebut menjelaskan juga perlunya dukungan perusahaan dengan pemberian imbalan oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal tentu mendorong pertumbuhan ekonomi. Pemberian dan Pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan berdampak pada Pengembangan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman ataupun perubahan sikap individu yang pada akhirnya berdampak prestasi kerja karyawan.

Masalah produktivitas kerja merupakan topik pembahasan di dalam perusahaan dan kelompok masyarakat. Seorang pimpinan perusahaan wajib memberi semangat, motivasi dan perhatian atas keadaan karyawan sehingga seorang karyawan dapat mengembangkan segala tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan dan keberlanjutan perusahaan serta mampu bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (Library Research) adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang erat hubungannya dengan penulisan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) adalah penelitian secara langsung penulis lakukan pada PT. Arselik Sanjaya Polina guna mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan kebutuhan penulisan Penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah personil pada perusahaan PT. Arselik Sanjaya Polina. sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta sumber lainnya berupa keadaan dan perkembangan karyawan, sistem kompensasi dan data lainnya yang diperoleh pada bagian personalia pada PT. Arselik Sanjaya Polina yang merupakan Perusahaan Beras yang ada di Makassar.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini diantaranya:

1. Teknik Wawancara Yaitu metode untuk mendapatkan data secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan Karyawan tetap PT. Arselik Sanjaya Polina. serta pihak yang dianggap dapat memberikan input sebagai bahan yang relevan dengan penelitian.
2. Teknik Dokumentasi Merupakan cara pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen tersebut bukan merupakan data dokumen perusahaan yang bersifat rahasia.
3. Teknik Kuesioner Adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian memerlukan keterkaitan konsep dengan kenyataan dengan memberikan angka-angka pada objek dan peristiwa yang diamati menurut aturan tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk memperoleh gambaran yang akurat tentang suatu konsep tertentu. Skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan baku untuk menentukan panjang atau pendeknya interval suatu alat ukur sehingga alat ukur yang digunakan dalam pengukuran tersebut menyediakan data yang bersifat kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Hadi (2014:182), populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 Karyawan PT. Arselik Sanjaya Polina yang merupakan Perusahaan Beras yang ada di Makassar.

Sample. Husein (2020:35) berpendapat bahwa sample adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. Dan jumlah smple yang diambil sebanyak 35 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Depenelitian Karakteristik Responden

Depenelitian responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada PT. Arselik Sanjaya Polina, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai subjek penelitian memberikan interpretasi terhadap karakteristiknya untuk

menganalisis Impresinya. Kompensasi dan kompetensi dalam Pengembangan produktivitas kerja karyawan.

Responden survei ini merupakan sampel perwakilan dari 35 responden yang menyatakan bahwa memberikan informasi identitas pribadi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan adalah hal yang tepat. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Untuk menentukan proporsi responden berdasarkan gender, analisis responden berdasarkan gender dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan spesifik gender dalam pengambilan sampel. Didalam penelitian yang dilakukan di PT. Arselik Sanjaya Polina ini jumlah laki- laki tidak terlalu mendominasi dalam pengambilan sample responden, Begitu juga dengan Jumlah responden perempuan, namun jmlah laki- laki lebih banyak dari perempuan dengan perbandingan 2,8%. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 5.1

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	51,4
Perempuan	17	48,6
Total	35	100

Sumber: Data Primer Olahan 2024

b. Responden Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai produktivitas tenaga kerja oleh pihak direksi. Usia responden dibedakan menjadi empat, yaitu dibawah 25 tahun, 25 Hingga 29 tahun, 31 hingga 39 tahun. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk dalam kelompok produktif. Di bawah ini disajikan komposisi usia responden dalam tabel 5.2.

Tabel 5.2. Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
25-29 tahun	11	31,4
30-39 tahun	10	28,6
40 tahun keatas	14	40
Total	35	100

Sumber: Data Primer Olahan 2024

c. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para karyawan menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Arselik Sanjaya Polina. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada umumnya juga akan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Berikut komposisi Pendidikan responden disajikan dalam tabel 5.3.

Tabel 5.3. Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	11	31,4
DIPLOMA	11	31,4

SARJANA (S1)	13	37,2
Total	35	100

Sumber: Data Primer Olahan 2024

Hasil Analisis Data

1. Analisis Perkembangan Produksi

Kegiatan usaha industri Beras menunjukkan perkembangan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun seperti mulai dari tahun 2004 – 2008 hal ini diImpresii oleh semakin banyaknya permintaan masyarakat akan Beras dan harga Beras naik. pada era global ini menunjukkan kenaikan akan permintaan konsumen, menyebabkan produksi Beras semakin meningkat pula. Dan PT. Arselik Sanjaya Polina meningkatkan produksinya.

produksi perusahaan 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2009 – 2013 mengalami perubahan proses produksi. Jumlah produksi pada tahun 2009 adalah sebesar 4.176,7 Ton. Sedangkan pada tahun 2013 adalah sebesar 6.699,5 Ton, jadi dengan demikian produksi mengalami Pengembangan sebesar 2.522.8 Ton. Hal ini disebabkan karena produksi tinggi, Semakin banyak lahan yang ditanami tebu dengan iklim dan sarana jalan menuju pertanian yang mendukung sehingga tenaga kerja dengan mudah menjangkau lahan sehingga memicu tenaga kerja lebih produktif selain itu tenaga kerja yang digunakan memiliki latar belakang sebagai petani jagung dan padi yang memiliki keahlian dan kemampuan dalam memelihara tanaman tebu supaya tidak terserang oleh hama dan dimakan tikus. sehingga produksi tebu perhektar naik menyebabkan produksi meningkat. Dibawah ini disajikan perkembangan produksi Beras PT. Arselik Sanjaya Polina Perusahaan Beras Makassar dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4 Perkembangan Produksi Beras pada PT.P.Nusantara X (Persero)

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)	Persentase (%)
2009	4.176,7	12,7
2010	6.159,3	18,7
2011	7.434,0	22,6
2012	8.439,0	25,6
2013	6.699,5	20,4
Total	32.908,5	100

Sumber : PT. Arselik Sanjaya Polina, Makssar

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan atau validitas suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika minimal korelasi (r) 0,30. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variable, dimana data diolah dengan bantuan SPSS for windows release 16.0, perhitungan selengkapannya dapat dilihat pada lampiran 1.

Hasil uji validitas untuk variable Kompensasi dengan 10 item pertanyaan ternyata nilai korelasinya diatas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,449-0,784, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi ($\alpha < 0,05$) berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Kemudian untuk variable Kompetensi dengan 10 item pertanyaan ternyata nilai korelasinya diatas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,338-0,861, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti semua item pertanyaan tepat atau valid.

Selanjutnya untuk variabel Produktivitas diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni antara 0,337-0,989, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig $< 0,05$, karena nilai korelasi diatas 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu perangkat memberikan hasil pengukuran melalui pengukuran berulang. Uji Cronbach alpha digunakan untuk menguji derajat reliabilitas masing-masing variabel. Nilai alpha Cronbach yang mendekati 1 menunjukkan reliabilitas yang lebih konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.5 dimana nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,762.

Tabel 5.5

Cronbach's Alpa	N of items
762	30

Sumber: Data Olahan Primer SPSS 2024

Sesuai dengan pendapat Ghozali bahwa pernyataan dikatakan reliable (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan), sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda dimaksudkan untuk menguji seberapa besar Impresi Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Perhitungan selengkapnya disajikan pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.786	.561		1.403	.170
	kompensasi (X1)	.184	.056	.389	3.312	.002
	kompetensi (X2)	.635	.130	.571	4.867	.000

Sumber: data Primer olahan SPSS 2024

Dari hasil analisis regresi dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.786 + 0.184.X_1 + 0.635.X_2$$

Impresi Kompensasi Dan Kompetensi Dalam Pengembangan Produktivitas....

Dengan nilai koefisien $X_1 = 0,184$ menunjukkan bahwa kompensasi dengan Pengembangan produktivitas berimpresi positif. Dimana semakin baik pelaksanaan kompensasi maka produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan kompensasi maka akan memImpresii Pengembangan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan koefisien $X_2 = 0,635$ dapat diartikan bahwa kompetensi dapat berimpresi positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diinterprestasikan bahwa semakin baik kompetensi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Besarnya Impresi (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda pada Tabel 5.7 dimana (r^2) sebesar 0.587. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Dapat dikatakan semakin besar r^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati 1), maka semakin besar pula Impresi variabel independen terhadap variabel dependen. Selengkapnya lihat pada tabel 5.7

Tabel 5.7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (Model Summary)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.561	.19430

a. Predictors: (Constant), seleksi (X2), rekrutment (X1)

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai Impresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$). Untuk lebih jelas dapat dilihat Hasil Uji F pada Tabel 5.8

Tabel 5.8 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.715	2	.857	22.713	.000 ^a
Residual	1.208	32	.038		
Total	2.923	34			

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F sebesar 22.713 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Dengan demikian probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa Kompensasi dan Kompetensi memiliki Impresi yang signifikan terhadap Pengembangan

produktivitas kerja karyawan pada PT. Arselik Sanjaya Polina yang merupakan Perusahaan Beras yang ada di Makassar.

b. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi atau signifikansi koefisien regresi parsial. Maka dapat dilihat probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Pada Tabel 5.6.

Berdasarkan Tabel 5.6, pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1), nilai $t_{hitung} = 3.312$ dan jika dilihat dari tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,02 yang artinya $0,02 < 0.05$, berarti variabel kompensasi (X_1) berimpresi terhadap Pengembangan produktivitas kerja pada PT. Arselik Sanjaya Polina Perusahaan Beras Makassar. Pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,389 atau 3,89%
2. Variabel Kompetensi (X_2), nilai $t_{hitung} = 4.867$ dan jika dilihat dari tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,00 yang artinya $0,00 < 0.05$, berarti variabel kompetensi (X_2) berimpresi terhadap Pengembangan produktivitas kerja pada PT. Arselik Sanjaya Polina Perusahaan Beras Makassar. Pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,571 atau 5,71%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata Kompensasi dan Kompetensi berimpresi positif dan signifikan terhadap Pengembangan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Impresi Kompensasi dengan Produktivitas kerja Karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada Impresi yang positif antara Kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Kompensasi khususnya pada PT. Arselik Sanjaya Polina berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, di mana dengan pelaksanaan Kompensasi yang efektif menunjang Karyawan lebih Produktif dimana nantinya akan lebih meningkatkan produktivitas di masa mendatang.

Hasil uji parsial yang dilakukan selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat Impresi yang signifikan antara kompensasi terhadap Pengembangan produktivitas kerja karyawan. Jadi, dengan melaksanakan Kompensasi sesuai dgn prosedur yang ada. perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas.

Selanjutnya hasil uji regresi yakni antara Kompetensi dengan Produktivitas kerja karyawan, ternyata ada Impresi yang positif dan signifikan dengan Pengembangan produktivitas kerja karyawan. Dimana dengan adanya kompetensi yang efektif dapat melahirkan suatu sumber daya manusia yg berkualitas dan berkompeten yang nantinya akan memberikan sumbangsih yang signifikan pada perusahaan di masa sekarang dan di masa yang akan datang, sedangkan hasil subtest menunjukkan terdapat Impresi positif dan signifikan antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

2. Diantara variable Kompensasi dan Kompetensi ternyata yang paling dominan Impresinya terhadap peningkatan Produktivitas kerja Karyawan adalah variable

Kompetensi. Alasannya adalah variabel “kompetensi” mempunyai nilai T-hitung yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel “imbalan”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Perkembangan Produksi Beras 5 (Lima) tahun terakhir yang semakin meningkat menunjukkan produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.
2. Impresi kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada PT. Arselik Sanjaya Polina, ternyata diketahui ada Impresi yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Pengembangan produktivitas kerja karyawan.
3. Impresi kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada PT. Arselik Sanjaya Polina, ternyata diketahui ada Impresi yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Pengembangan produktivitas kerja karyawan.
4. Variabel yang paling dominan memImpresii Pengembangan produktivita kerja Karyawan khususnya pada PT. Arselik Sanjaya Polina adalah kompetensi, karena variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel Kompensasi.

Referensi:

- Adi Cahyanto. 2019. *Impresi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim*. Surabaya : UNITOMO. <http://digilib.unitomo.ac.id>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Barber, David, 1997, Manajemen Personalia (Lembaga pendidikan dan pemburuan manajemen) Penerbit Erlangga, Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2022. *Manajemen Tenaga Kerja uh Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Indeks
- 2015. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Prima.
- Flippo, Edwin B, 1988, Manajemen Personalia, Edisi keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hardjosoedarmo, Soewarso, 1992, Dasar-dasar Total Quality Manajemen, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husanan Suad dan Ranupandojo Hujrahman 1985, Manajemen Personalia, edisi Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ilyan. 2018. *Impresi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pemerintah Kota Bandung (KPKB)*. Penelitian : UNIKOM
- Jonathan Sarwono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- 2007. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Manullang. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu, S.P, Hasibuan, 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Moh As'ad 1980, Sistem Administrasi Kompensasi Untuk Perusahaan Indonesia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Angkasa, Bandung.
- Nitisemito, Alex, S, 1982, Manajemen Personalia Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sinungan. Muchdarsyah, 2009 Produktivitas apa dan bagaimana, cetakan kedelapan, penerbit Hidjrachinan
- Sutarto, 1982, Dasar-dasar Organisasi, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Suprianto, Jhon, 1986. Hubungan Industrial, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Ruky, A. S, 1987, Sistem Administrasi Kompensasi Untuk Perusahaan Indonesia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Angkasa, Bandung.
- www. Google.com
- <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>