

Relasi Kompensasi dengan Produktivitas kerja Studi Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Relationship between Compensation with Work Productivity Case Study of PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Dewi Anggraini¹⁾* Sutarno²⁾

1) Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Indonesia

2) Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Indikator dari Kompensasi adalah Asas Adil, Asas layak dan wajar. Sedangkan indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probabilitas sampling* dengan sempling jenuh, yaitu dengan 30 orang sampel di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah 0,359. Menurut Arikunto (2010) kriteria kategori relasi koefisien korelasi (r) 0,200- 0,400 (rendah). Sedangkan arah relasi adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin baik kesejahteraan karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Uji koefisien determinasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 12,9% dan sisanya 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi. kemudian hasil dari t hitung adalah 2,036, hasil dari t tabel adalah 2,05. T hitung $< t$ tabel yaitu $2,036 < 2,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa tidak ada relasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja, Rasio Kerja

Abstract

Compensation is all in the form of money, direct or indirect goods received by employees in return for services provided by the company. According to Sutrisno (2009), productivity is generally defined as the relationship between output (goods or services) and inputs (labor, materials, money). Indicators of compensation are fair, fair, and reasonable. While indicators of work productivity are ability, increasing the results achieved, work spirit, self-development, quality, and efficiency. This study uses a non-probability sampling technique with saturated sampling, with 30 samples at PT. BNI Life Insurance (Persero) Medan. The results of the correlation coefficient test showed that the r_{xy} value was 0.359. According to Arikunto (2010) criteria for the relation category of correlation coefficient (r) 0,200-0,400 (low). While the direction of the relationship is positive because the value of r is positive, it means that the better the welfare of employees the more work productivity of employees of PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Test the coefficient of determination between compensation and work productivity of 12.9% and the remaining 87.1% is influenced by factors other than compensation. then the result of t arithmetic is 2.036, the result of the t table is 2.05. T arithmetic $< t$ table is $2.036 < 2.05$ so that H_0 is accepted and H_a is rejected, it can be concluded that there is no relationship between compensation and work productivity.

Keywords: Compensation, Work productivity, Work Ratio

PENDAHULUAN

Ketertarikan akan kesejahteraan yang memuaskan yang akan diterima karyawan dari perusahaan merupakan salah satu hal yang mendorong setiap orang ingin bekerja pada sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Demikian halnya dengan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang bergerak dalam bidang Jasa Asuransi yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Mempertimbangkan kondisi tersebut maka perlu dilakukan penelitian guna mengetahui Relasi Kompensasi dengan Produktivitas kerja Studi Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

METODE PENELITIAN

Menurut Hasibuan (2011), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Sutrisno (2009), produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Variabel dalam penelitian ini yang saling berhubungan dapat dijelaskan melalui para pakar. Menurut Hasibuan (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain adalah produktivitas kerja karyawan. Indikator dari Kompensasi adalah Asas Adil, Asas layak dan wajar. Sedangkan indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Asosiatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probabilitas sampling* dengan sampling jenuh, yaitu dengan 30 orang sampel di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kanwil Medan. Karena Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Untuk mengukur variabel X (kompensasi) dan variabel Y (produktivitas kerja), peneliti menggunakan sumber data interval. Menurut Priyatno (2010) data interval adalah data bukan dari hasil kategorisasi dan dapat dilakukan perhitungan aritmatika. Tipe data ini menggunakan jarak data yang sama. Walaupun dapat dilakukan operasi hitung tetapi data ini tidak mempunyai nilai nol (0) absolut, maksudnya angka 0 tetap ada nilainya. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Instrumen penelitian menggunakan skala *likert*. Selain itu tanda checklist (✓) ataupun pilihan berganda yang mewakili angka penilaian setiap item yang tersedia pada kolom kuesioner. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji kevalidan maka digunakanlah rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*Content Validity*), pengujian validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan materi yang dipelajari. Kemudian instrument tersebut dites kepada 30 orang yang berada diluar sampel penelitian, guna untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan validitas. Pada tingkat signifikan sebesar 5% maka nilai yang diperoleh dari $r_{table} = 0,3$. Berdasarkan pengujian $r_{hitung} > r_{table}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujiannya adalah :

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0,878	0,3	Valid
2	0,543	0,3	Valid
3	0,775	0,3	Valid
4	0,775	0,3	Valid
5	0,461	0,3	Valid
6	0,463	0,3	Valid
7	0,530	0,3	Valid
8	0,479	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0,695	0,3	Valid
2	0,342	0,3	Valid
3	0,487	0,3	Valid
4	0,453	0,3	Valid
5	0,400	0,3	Valid
6	0,669	0,3	Valid
7	0,395	0,3	Valid
8	0,449	0,3	Valid
9	0,334	0,3	Valid
10	0,441	0,3	Valid
11	0,523	0,3	Valid

S

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan pengujian 8 item pernyataan pada variabel Kompensasi (X) semua item dinyatakan valid. Begitu jugadengan pengujian 11 item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) semua item dinyatakan valid. Maka semua item pernyataan pada variabel kompensasi dan variabel produktivitas dinyatakan valid karena semua hasil data tersebut $> 0,3$.

Guna memudahkan dalam melihat isi dari pernyataan pada penelitian ini, penulis memberikan penomoran pernyataan sesuai dengan indikator, adalah sebagai berikut :

No	Variabel Penelitian	Indikator	Penomoran
1	Kompensasi (X)	a. Asas Adil	1,2,3,4
		b. Asas Layak dan wajar	5,6,7,8
2	Produktivitas Kerja (Y)	a. Kemampuan	2,5
		b. Meningkatkan hasil yang dicapai	7,11
		c. Semangat kerja	1,9
		d. Pengembangan diri	6,10
		e. Mutu	8
		f. Efisiensi	3,4

Sumber : Data diolah, 2015

Pengujian reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Sampel yang digunakan pada pengujian ini berjumlah 30 orang diluar dari sampel penelitian yang akan diteliti. Untuk mengetahui reliabilitas pada masing-masing variabel yang diuji, maka penulis menggunakan perangkat lunak pengolah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Uraian	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,788	8
Produktivitas Kerja	0,634	11

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas diketahui bahwa pada variabel Kompensasi (X) nilai *cronbach's alphase* sebesar $0,788 > 0,6$ maka data tersebut dinyatakan reliabel, dan pada tabel Produktivitas Kerja (Y) nilai *cronbach's alphase* sebesar $0,634 > 0,6$ maka data tersebut juga dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Kategori												
Item No.	SS		S		RR		TS		STS		Total	%
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%		
1	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0,00	0	0,00	30	100
2	6	20,00	15	50,00	9	30,00	0	0,00	0	0,00	30	100
3	3	10,00	16	53,33	10	33,33	1	3,33	0	0,00	30	100
4	3	10,00	16	53,33	8	26,67	3	10,00	0	0,00	30	100
5	7	23,33	16	53,33	7	23,33	0	0,00	0	0,00	30	100
6	4	13,33	20	66,67	6	20,00	0	0,00	0	0,00	30	100
7	4	13,33	16	53,33	9	30,00	1	3,33	0	0,00	30	100
8	3	10,00	16	53,33	11	36,67	0	0,00	0	0,00	30	100

Sumber: Data diolah, 2015

Keterangan : SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu-ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju, Frk : Frekuensi (jumlah responden yang menjawab pernyataan)

Tanggapan responden terhadap (item no. 1) dengan pernyataan, "Saya merasa perusahaan menetapkan kebijakan yang baik bagi para karyawan". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,67%, setuju sebanyak 50,00%, ragu-ragu sebanyak 23,33%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 2) dengan pernyataan, "Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,00%, setuju sebanyak 50,00%, ragu-ragu sebanyak 30,00%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 3) dengan pernyataan, "Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang adil". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,00%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 33,33%, tidak setuju sebanyak 3,33%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 4) dengan pernyataan, "Perusahaan memberikan tunjangan pendidikan yang adil". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,00%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 26,67%, tidak setuju sebanyak 10,00%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 5) dengan pernyataan, "THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya di Hari Raya". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,33%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 23,33%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no.6) dengan pernyataan, "Saya yakin akan memiliki karir yang baik di Perusahaan". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,33%, setuju sebanyak 66,67%, ragu-ragu sebanyak 20,00%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no.7) dengan pernyataan, "Saya merasa tenang diruangan kerja". Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,33%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 3,33%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no.8) dengan

pernyataan, “Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak risau mengenai biaya pengobatan yang mahal”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,00%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 36,67%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Kategori												
Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	%
No.	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%		
1	11	36,67	16	53,33	3	10,00	0	0,00	0	0,00	30	100
2	6	20,00	13	43,33	8	26,67	3	10,00	0	0,00	30	100
3	7	23,33	16	53,33	7	23,33	0	0,00	0	0,00	30	100
4	7	23,33	15	50,00	7	23,33	1	3,33	0	0,00	30	100
5	5	16,67	17	56,67	7	23,33	1	3,33	0	0,00	30	100
6	3	10,00	18	60,00	8	26,67	1	3,33	0	0,00	30	100
7	6	20,00	20	66,67	4	13,33	0	0,00	0	0,00	30	100
8	1	3,33	17	56,67	2	6,67	0	0,00	0	0,00	30	100
9	7	23,33	19	63,33	3	10,00	1	3,33	0	0,00	30	100
10	6	20,00	15	50,00	9	30,00	0	0,00	0	0,00	30	100
11	12	40,00	16	53,33	2	6,67	0	0,00	0	0,00	30	100

Sumber: Data diolah, 2015

Keterangan : SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu-ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju,
Frk : Frekuensi (jumlah responden yang menjawab pernyataan)

Tanggapan responden terhadap (item no. 1) dengan pernyataan, “Saya selalu bekerja dengan semangat”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,67%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 10,00% , tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 2) dengan pernyataan, “Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,00%, setuju sebanyak 43,33%, ragu-ragu sebanyak 26,67%, tidak setuju sebanyak 10%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 3) dengan pernyataan, “Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,33%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 23,33%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 4) dengan pernyataan, “Saya selalu berusaha hadir dikantor tepat waktu”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,33%, setuju sebanyak 50,00%, ragu-ragu sebanyak 23,33%, tidak setuju sebanyak 3,33%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 5) dengan pernyataan, “Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan teliti dan benar”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16,67%, setuju sebanyak 56,67%, ragu-ragu sebanyak 23,33%, tidak setuju sebanyak 3,33%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 6) dengan pernyataan, “Saya memberikan contoh yang baik terhadap karyawan baru”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,00%, setuju sebanyak 60,00%, ragu-ragu sebanyak 26,67%, tidak setuju sebanyak 3,33%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 7) dengan pernyataan, “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tepat waktu”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,00%, setuju sebanyak 66,67%, ragu-ragu sebanyak 13,33%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 8) dengan pernyataan, “Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,67%, setuju sebanyak 56,67%, ragu-ragu sebanyak 6,67%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden

terhadap (item no. 9) dengan pernyataan, “Saya selalu berusaha penuh inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan saya”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,33%, setuju sebanyak 63,33%, ragu-ragu sebanyak 10,00%, tidak setuju sebanyak 3,33%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 10) dengan pernyataan, “Saya selalu berusaha memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan saya”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,00%, setuju sebanyak 50,00%, ragu-ragu sebanyak 30,00%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%. Tanggapan responden terhadap (item no. 11) dengan pernyataan, “Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja”. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,00%, setuju sebanyak 53,33%, ragu-ragu sebanyak 6,67%, tidak setuju sebanyak 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, dapat dilihat pada nilai *Linearity* sebesar 0,022 lebih kecil dari tingkat α yang digunakan sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan variabel produktivitas kerja terdapat hubungan yang linier.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Kompensasi Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N		Kompensasi	Produktivitas
Produktivitas	Pearson	1,359	0,359
Correlation	1	0,051	0,051
Sig. (2-tailed)	N	30	30

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, didapat korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja adalah 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara kompensasi dengan produktivitas kerja karena berada di rentang 0,200 – 0,400.

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan variabel independen (kompensasi) dengan variabel dependen (produktivitas kerja), berdasarkan data primer yang diolah dengan SPSS, maka diperoleh hasil dari tabel 11 hasil uji korelasi, dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,359.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.359 ^a	0.129	0.098	4.570

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi r^2 adalah 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 12,9% dari variabel Y (produktivitas kerja) dipengaruhi oleh variabel X (kompensasi). Berdasarkan perhitungan t hitung diatas, hasil dari t hitung adalah 2,036 dan hasil dari t tabel adalah 2,05. T hitung < t tabel yaitu 2,036 < 2,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2009) bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dari hasil pengujian yang menggunakan program SPSS 22, dimana 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi (X) hasil yang diperoleh semuanya dinyatakan valid, begitu juga dengan 11 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) hasil yang diperoleh dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada data terbukti bahwa setiap isi kuesioner yang diberikan kepada responden bernilai valid. Menurut Sekaran (dalam Priyanto, 2010) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik. Nilai reliabilitas pada variabel kompensasi (X) adalah 0,756 dan nilai reliabilitas pada produktivitas kerja (Y) adalah 0,703. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi (X) adalah baik dan variabel produktivitas kerja (Y) dapat diterima, sehingga membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel atau dapat dipercaya. Setelah butir pernyataan yang dimiliki penulis valid dan reliabel, maka

pernyataan dapat diberikan kepada sampel yang dituju. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Priyatno (2010) menggunakan uji *Lilliefor* dengan melihat nilai pada *Kolmogrov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov* untuk kompensasi adalah sebesar 0,303 dan untuk produktivitas kerja adalah sebesar 0,196 dengan signifikan 0,200. Berdasarkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data kompensasi dan variabel produktivitas kerja berdistribusi normal. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dimana menurut Priyatno (2010) dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Berdasarkan uji linieritas yang dapat dilihat dari table 4.10 diperoleh *Linearity* sebesar 0,022. *Linearity* sebesar $0,022 < 0,05$ berarti menyatakan bahwa antara kompensasi dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang linier. Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Berdasarkan uji koefisien korelasi yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah 0,359. Menurut Arikunto (2010) kriteria kategori hubungan koefisien korelasi (r) adalah 0,000-0,200 (sangat rendah/tidak berkorelasi), 0,200- 0,400 (rendah), 0,400 - 0,600 (agak rendah), 0,600 – 0,800 (cukup), 0,800 – 1,000 (tinggi). Dari hasil analisis korelasi diatas, didapat korelasi antara kompensasi dan produktivitas kerja adalah 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara kompensasi dengan produktivitas kerja karena berada di rentang 0,200 – 0,400. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan perhitungan t hitung diatas, hasil dari t hitung adalah 2,036 dan hasil dari t tabel adalah 2,05. $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $2,036 < 2,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa tidak ada relasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kanwil Medan.

SIMPULAN

Kompensasi dalam hal ini berhubungan dengan produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kanwil Medan. Penarikan kesimpulan dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan menunjukkan nilai r_{xy} adalah 0,359 yang berarti kompensasi dengan produktivitas kerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kanwil Medan memiliki korelasi yang rendah, namun memiliki korelasi yang positif berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat pula produktivitas kerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 12,9% dan sisanya 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi. Berdasarkan perhitungan t hitung, hasil dari t hitung adalah 2,036 dan hasil dari t tabel adalah 2,05. $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $2,036 < 2,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Dalam kompensasi yang ada belum semua terpenuhi, karena kompensasi yang diberikan perusahaan berupa THR, uang pensiun, pakaian dinas, musholla dll. Untuk itu belum ada kepuasanyang diterima karyawan dan kelayakannya belum sepenuhnya terpenuhi. Perusahaan juga harus mensosialisasikan tentang kompensasi yang diberikan agar para karyawan mengetahui apa yang menjadi kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan. Produktivitas kerja cukup positif, perusahaan mendapatkan gagasan positif untuk keberlangsungan perusahaan berupa ide-ide atau gagasan yang menjadi evaluasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi 2010. Jakarta :Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhidin, Sambas Ali dan Abdurrahman. 2011. *Analisis Korelasi , Regresi dan jalur dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- PB, Triton. 2010. *MSDM Perspektif Parthnership dan Kolektivitas*. Jakarta: Oryza
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitia Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta :MediaKom.
- Sunyoto, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajerial Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rosidah, A.T.S.,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta