



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAGANG SINAR MAS
HAKASIMA KOTA MEDAN**

***THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY
AT SINAR MAS HAKASIMA TRADING COMPANY MEDAN CITY***

Reny Monica Panjaitan¹⁾, Conie Nopinda Br Sitepu²⁾

Universitas Quality, Jalan Ringroad-Ngumban Surbakti 18 Medan, Kode Pos 12345

E-mail : mrennymonica2002@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Dagang Sinar Mas Hakasima Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus slovin. dari hasil olah data menggunakan SPSS 25 Analisis regresi linier sederhana $Y = 15.070 + 1.082X$. Koefisien determinasi 0,385 atau 38,5% jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kompensasi sebesar 0,385 atau 38,5%. Hasil uji t thitung>tabel atau 8,219 > 1,659 maka secara parsial kompensasi berpengaruh oleh produktivitas karyawan yang diperoleh dari ttabel>thitung atau 8,219>1,659.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee productivity at Sinar Mas Hakasima Trading Company, Medan City. The population in this study were employees of PD. Sinar Mas Hakasima Medan City. The sample used in this study was 110 respondents who were taken using simple random sampling technique with the slovin formula. from the results of data processing using SPSS 25 Simple linear regression analysis $Y = 15,070 + 1,082X$. The coefficient of determination is 0.385 or 38.5% so it can be concluded that the effect of compensation is 0.385 or 38.5%. The results of the t test tcount> ttable or 8.219> 1.659 then partially compensation affects employee productivity obtained from ttabel> tcount or 8.219> 1.659.

Keywords: Compensation, Employee Productivity



PENDAHULUAN

Kota Medan sebagai kota terbesar di Indonesia dan Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara berperan penting dalam perekonomian nasional, terutama di wilayah barat Indonesia. Kota Medan berfungsi sebagai pusat perdagangan, industri, dan bisnis yang dinamis, dengan sektor jasa perdagangan yang terus berkembang. Dengan dukungan infrastruktur, kebijakan pemerintah yang mendukung dan pertumbuhan ekonomi yang stabil, kota medan memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu pusat perdagangan terkemuka di Indonesia. Di antara berbagai subsektor dalam sektor jasa perdagangan dan penjualan peralatan masak yang paling dinamis dan berpotensi besar, mengingat Kota Medan merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia dengan populasi yang padat dan berbagai kebutuhan rumah tangga.

Sektor jasa perdagangan pada PD. Sinar Mas Hakasima yang berfokus pada penyediaan barang peralatan masak seperti panci, oven dan blender. Perusahaan ini memanfaatkan keahlian dan jaringan distribusinya untuk memenuhi kebutuhan pasar akan peralatan masak yang berkualitas. Perusahaan ini berlokasi di Kota Medan dan telah berkontribusi memenuhi kebutuhan masyarakat setempat dengan menawarkan berbagai jenis barang yang berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan modern. Dalam memperluas pangsa pasar dan meningkatkan pendapatan, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 370 juta barang perbulannya. Target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan indikator utama dari kinerja karyawan untuk tujuan yang lebih besar serta memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan stabil bagi perusahaan.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi tunjangan, bonus dan insentif lainnya. Pengelolaan kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya, terutama dalam meningkatkan kinerja operasional dan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang mendapatkan imbalan yang layak cenderung lebih berkomitmen, produktif dan memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.



Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat kerja memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa studi terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, terbukti bahwa kompensasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmadiyah (2023) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang di berikan pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan terhadap produktivitas mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya secara signifikan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam batas waktu tertentu. Produktivitas ini menunjukkan seberapa besar *output* atau hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan *input*, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan hasil kerja yang berkualitas, yang tentunya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Apa bila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh produktivitas kerja yang baik. Apa bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka produktivitas karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan PD. Sinar Mas Hakasima, karena program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Oleh karena itu produktivitas karyawan merupakan kondisi yang diharapkan dapat membangun suasana kerja baik. Upaya penciptaan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara profesional dalam pendekatan *mutual relationship* yang menguntungkan kedua belah pihak, yakni perusahaan dan karyawan.



METODE PENELITIAN

Teknik sampel ini meliputi simple random sampling dan menggunakan Rumus Slovin jumlah sampel sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| 18-30 | 94 | 85,5 |
| 30-40 | 16 | 14,5 |
| Jumlah | 110 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Dari tabel 1 dapat diketahui dari 110 responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 94 responden atau 85,5%, umur 30-40 tahun sebanyak 16 responden atau 14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang berusia 18-30 tahun yang menjadi karyawan di PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Laki-laki | 65 | 59,1 |
| Perempuan | 45 | 40,9 |
| Jumlah | 110 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025



Berdasarkan dari tabel 2 dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 110 orang dan sebanyak 65 responden atau 59,1% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 45 atau 40,9% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden laki-laki yaitu 65 responden atau 59,1% di PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner

| Variabel | Item Pernyataan | rhitung | rtabel | Validitas |
|----------------------------|-----------------|---------|--------|-----------|
| Kompensasi (X) | p1 | 0,899 | 0,157 | Valid |
| | p2 | 0,924 | 0,157 | Valid |
| | p3 | 0,945 | 0,157 | Valid |
| | p4 | 0,964 | 0,157 | Valid |
| | p5 | 0,959 | 0,157 | Valid |
| | p6 | 0,933 | 0,157 | Valid |
| Produktivitas Karyawan (Y) | p1 | 0,937 | 0,157 | Valid |
| | p2 | 0,915 | 0,157 | Valid |
| | p3 | 0,938 | 0,157 | Valid |
| | p4 | 0,943 | 0,157 | Valid |
| | p5 | 0,939 | 0,157 | Valid |
| | p6 | 0,932 | 0,157 | Valid |
| | p7 | 0,944 | 0,157 | Valid |
| | p8 | 0,941 | 0,157 | Valid |
| | p9 | 0,943 | 0,157 | Valid |
| | p10 | 0,943 | 0,157 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa uji validitas pada setiap variabel diketahui valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil rhitung pada setiap pernyataan dalam



instrumen memiliki rhitung lebih besar dari pada rtabel yang merupakan parameter pengukuran validitas dalam penelitian ini yaitu 0,157. Oleh karena itu seluruh pernyataan dalam instrumen yang telah diuji dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

| Variabel | Nilai <i>cronbach alpha</i> | Kriteria <i>cronbach alpha</i> > 0,60 | keterangan |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|------------|
| Kompensasi | 0,972 | > 0,60 | reliebel |
| Produktivitas Karyawan | 0,985 | > 0,60 | reliebel |

Sumber : Hasil Penelitian Data Olah, 2025

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil uji reliabilitas bahwa nilai *cronbach alpha* adalah lebih besar dari 0,60 jadi instrumen yang diuji dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 110 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,38240108 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 | |
| | Positive | ,097 | |
| | Negative | -,094 | |
| Test Statistic | | ,097 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,013 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | ,245 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,234 |
| | | Upper Bound | ,256 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh perhitungan hasil pengujian *One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikan Asymp 0,13 lebih besar dari 0,05 sehingga data instrumen dinyatakan berdistribusi normal. Dan juga nilai signifikan Monte Carlo 0,245 lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.



Tabel 6 Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,010 | 2,363 | | ,428 | ,670 |
| Kompensasi | ,059 | ,094 | ,061 | ,633 | ,528 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil uji glejser bahwa nilai signifikan kompensasi 0,528 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,070 | 3,317 | | 4,544 | ,000 |
| | kompensasi | 1,082 | ,132 | ,620 | 8,219 | ,000 |

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhananya adalah :

$$Y = 15,070 + 1,082 X$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 15,070 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen ($X = 0$) maka produktivitas karyawan sebesar 15,070.
2. X sebesar 1,082 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 nilai, maka kompensasi akan meningkat sebesar 1,082. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima yaitu



terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,620 ^a | ,385 | ,379 | 3,60101 |

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana jadi yang dipakai adalah *R squer*, pada tabel diatas dapat dilihat sebesar 0,385 atau 38,5%. Jadi kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,385 (38,5%).

Tabel 9 Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,070 | 3,317 | | 4,544 | ,000 |
| | Kompensasi | 1,082 | ,132 | ,620 | 8,219 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah, 2025

Pada penelitian ini t_{tabel} diperoleh dari $df = N-2$ yaitu $110 - 2 = 108$, dan nilai t_{tabel} untuk $df = 108$ adalah 1,659. Dari tabel diatas $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,219 > 1,659$ maka secara parsial kompensasi dipengaruhi positif oleh produktivitas karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh antara 2 variabel yang dapat dirumuskan $Y = 15,070 + 1,082 X$ menjelaskan bahwa :
 - a. Konstanta sebesar 15,070 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen ($X = 0$) maka produktivitas karyawan sebesar 15,070.
 - b. X sebesar 1,082 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 nilai, maka kompensasi akan meningkat sebesar 1,082
2. Hasil uji t (uji parsial thitung > ttabel atau $8,219 > 1,659$ maka secara parsial kompensasi dipengaruhi positif oleh produktivitas karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Koefisien determinasi yang didapatkan dalam pengujian didapat dilainnya 0,385 atau 38,5%. Jadi kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,385 (38,5%).

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, Mila Badriyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manuis cetakan pertama, Bandung : Pustaka Setia.
- Andriyany, Dwi Peny. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (*Studi Literatur*). Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Edy Sutrisno. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan Ke delapan, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ekawati, M. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru honorer di SMPN 22 Sungguminasa Kabupaten Gowa.
- Hartadi, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 11-19.



- Jafar (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Kota Ambon) (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Kartika dan Rezeki (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5913-5926.
- Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5913-5926.
- Mahawati, Eni, et al. (2021). "Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja."
- Marwan, M. R., Fauzi, M. S., & Naheria, N. (2022). Analisis Keterampilan Servis Pendek Dan Servis Panjang Atlet PB. Hollywood Kota Samarinda. *Borneo Physical Education Journal*, 3(1), 1-7.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1407-1416.
- Rahmadiyah, F., & Rizal, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Management Studies*, 2(2), 10-19.
- Riski, E. M. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Risna, Ayu; Putra, Yudha Prawira Junistiara. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1.3: 108-128.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHA Dequity jurnal Manajemen*, 4(1), 55-64.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 9-9.



Syofian Siregar. (2017). Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif : dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi, SPSS Versi 17, edisi pertama, cetakan kelima 2020, Jakarta : Bumi Aksara.

Titiya, Made Ngurah Partha, and Christie Stephanie Piar Rahmawati. (2022). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Tahun 2022." *Educational Studies: Conference Series*. Vol. 2. No. 1.