

## **Analisis Kebijakan Kompensasi dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vanda Sakti Nusa Makassar**

**Masnah<sup>1\*</sup>, Sukmawati<sup>2</sup>, Desy Rahmawati Anwar<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>STIE Pelita Buana, Makassar Indonesia*

### **Abstrak**

Perkembangan ekonomi serta kemajuan teknologi telah memaksa manusia untuk mencari jalan guna memperoleh cara pelaksanaan bentuk-bentuk usaha paling efisien. Kita menyaksikan makin meluasnya bentuk-bentuk usaha dalam masyarakat akibat semakin kompleksnya kebutuhan manusia, perusahaan bermunculan dimana-mana yang secara sadar telah melahirkan persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perkembangan dan persaingan perusahaan yang semakin ketat sehingga mutu sumber daya manusia yang secara hirarki berhubungan produktivitas kerja benar-benar berkualitas dan kompentatip. Faktor sumber daya manusia tersebut juga dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan seperti pencapaian laba atau keuntungan demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

**Kata kunci:** Kebijakan Kompensasi; Peningkatan Produktivitas; Kerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Masnah

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [syafuddinmasnah023@gmail.com](mailto:syafuddinmasnah023@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan (Suprpto, 2017). Salah satu yang merupakan motivasi yaitu pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, serta bonus bagi karyawan perprestasi (Asrianto dkk, 2023). Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan (Mailindra, 2022). Artinya adil dan layak disini adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan (Fitrianti, 2018).

Pada kenyataannya masalah produktivitas kerja merupakan topik pembahasan oleh berbagai kelompok masyarakat atau pun perusahaan (Abduh dkk, 2023). Seorang manajer haruslah memperhatikan keadaan karyawan dan memberi dorongan atau motivasi (Karim dkk, 2020). Seorang karyawan dapat mengembangkan segala tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan dan

kontinuitas perusahaan serta mau bekerja sama dengan seluruh karyawan (Maddatuang dkk, 2021). Manajemen personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian (Karim dkk, 2022). Meskipun kemajuan bidang teknologi semakin pesat dan mampu menciptakan peralatan yang serba canggih (Rabiyah dkk, 2021). Dimana peralatan-peralatan canggih tersebut digunakan untuk mencapai efisiensi kerja tanpa menggunakan tenaga manusia atau personil yang banyak, namun masalah kebutuhan tenaga manusia tidak diabaikan (Sucianti dkk, 2022).

Hal ini dapat dibuktikan bahwa sampai sekarang belum ada satu pun perusahaan atau instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan manusia atau personalia (Mardjuni dkk, 2022). Kita melihat sekarang ini kebutuhan manusia yang semakin pesat mengakibatkan suatu perusahaan menciptakan suatu usaha yang besar pula, maka kebutuhan personalia juga semakin besar (Hasniati dkk, 2023). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Tellu dkk, 2022). Merupakan suatu ilmu atau seni untuk melaksanakan antara lain *planning*, *organizing*, *controlling*, sehingga aktivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Wahyuni dkk, 2022).

Manajemen personalia adalah seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Karim dkk, 2021). Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen personalia merupakan suatu proses dalam penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Arifuddin dkk, 2020). Manajemen personalia dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Asrianto & Sukmawati, 2022). Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi serta untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Arifuddin dkk, 2020). Fungsi dari manajemen personalia secara garis besar adalah meningkatkan daya kerja dengan memperhatikan kepuasan-kepuasan segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan kerja agar tercipta kerja sama yang harmonis (Karim dkk, 2022).

Perusahaan dalam pencapaian tujuannya mengusahakan agar sebuah fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat difungsikan sebagaimana mestinya (Wahyuni dkk, 2018). Fungsi tersebut merupakan bagian yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya yang membentuk suatu kesatuan, dimana setiap fungsi berpengaruh pada sistem kerja seluruh fungsi sebagai satu kesatuan. Salah satu fungsi yang ada dalam perusahaan yang merupakan bagian dari keseluruhan sistem dalam pemberian kompensasi (Wahyuningsih, 2018). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai, ukuran, karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga serta masyarakat. Selain itu kompensasi merupakan aspek yang sangat berarti bagi karyawan maupun organisasi perusahaan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para

karyawannya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seorang mau menjadi karyawan baru suatu perusahaan.

## METHODOLOGI

Metode penelitian dengan mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang erat hubungannya penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah penelitian secara langsung penulis lakukan pada CV. Vanda Sakti Nusa guna mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

Untuk menguji sampai sejauh mana kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode kualitatif yaitu yang berupa identifikasi mengenai unsur-unsur atau jenis-jenis sistem/kebijakan kompensasi yakni gaji insentif yang digunakan (dijalankan oleh perusahaan) guna meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Metode kuantitatif adalah suatu analisis untuk mengetahui berapa besar tingkat produktivitas perusahaan melalui pemberian kompensasi yang efektif, dengan rumus (Sugiyono, 2019):

$$\text{Produktivitas kerja karyawan} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dimana:

Output: Jumlah Penjualan

Input : Jumlah Karyawan

3. Analisa hubungan kompensasi dengan produktivitas

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Korelasi

X = Kompensasi

Y = Produktivitas

n = Banyaknya data/sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Segala aktivitas-aktivitas perusahaan yang di lakukan untuk pencapaian tujuannya sangatlah di tentukan oleh karyawan dan manajemen perusahaan yang ditetapkan. Kedua aspek tersebut merupakan hal sangat penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan. Manajemen menjadi suatu sistem dalam operasional perusahaan, sehingga sangatlah di perlukan untuk menjalankan perusahaan serta perkembangan dunia usahanya. Manajemen personalia

sebagai bagian dari sistem yang khusus mengelolah orang-orang atau karyawan adalah hal yang penting. Sebab, akan berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan dan produktivitas perusahaan. Manajemen yang baik akan berdampak langsung pada gairah para karyawan, seperti pemberian gaji dan kompensasi yang memuaskan. Masalah gaji karyawan perusahaan CV. Vanda Sakti Nusa Makassar sangatlah diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Begitupula sebaliknya, dengan gaji yang rendah akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurun. Oleh karena itulah perlunya pimpinan perusahaan memperhatikan gaji di dalam perusahaan.

CV. Vanda Sakti Nusa berdiri sejak tahun 1989, semenjak itu pula telah merekrut karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan bersangkutan. Dari tahun ke tahun karyawannya selalu berkembang hingga tahun terakhir yakni 2022. Berikut ini secara kuantitatif disajikan pertumbuhan jumlah karyawan mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan CV. Vanda Sakti Nusa Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan	% Perkembangan
2018	28	-
2019	40	42,85
2020	46	15
2021	54	17,39
2022	60	22,22
Jumlah	45,6	19,49
Rata-rata		

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan pada tabel di atas, maka untuk melihat perkembangan jumlah karyawan selama tahun 2018 – 2022 disajikan dengan perhitungan di bawah ini.

1) Tahun 2019

Pada tahun 2019 perusahaan CV. Vanda Sakti Nusa memiliki karyawan sebanyak 28 orang, sedangkan setahun kemudian tahun 2020 karyawan sudah berjumlah 40 orang. Hal ini secara kuantitas jumlah karyawan bertambah 12 orang.

Besarnya perkembangan jumlah karyawan selama setahun, dari tahun 2018 -2019 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$PK = \frac{40 - 28}{28} \times 100\% = 42,857$$

Dengan demikian perkembangan jumlah karyawan dalam perusahaan pada tahun 2019 terjadi kenaikan 42 % atau 12 orang.

2) Tahun 2020

Pada tahun 2020 CV. Vanda Sakti Nusa kembali menambah karyawan sebanyak 6 orang. Besarnya perkembangan jumlah karyawan selama tahun 2020 dapat ditentukan :

$$PK = \frac{46 - 40}{40} \times 100\% = 15\%$$

Penambahan 6 orang karyawan adalah 15 % dari tahun 2019 dilatarbelakangi pertambahan jumlah kegiatan usaha perusahaan CV. Vanda Sakti Nusa pada tahun sebelumnya kegiatan usahanya hanya pembuatan meubel saja, dan pada tahun 2020 menambah jenis usaha penggergajian kayu.

### 3) Tahun 2021

Besarnya perkembangan jumlah karyawan selama tahun 2021 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$PK = \frac{54 - 46}{46} \times 100\% = 17,39\%$$

Dengan demikian perkembangan jumlah karyawan 2021 meningkat sebesar 17,39 % atau 8 orang. Penambahan jumlah karyawan tersebut disebabkan oleh bertambahnya beban kerja yang harus diantisipasi dengan penambahan jumlah karyawan. Meskipun demikian perusahaan telah melakukan analisa kemampuan membayar gaji karyawannya yang ada.

### 4) Tahun 2022

Besarnya perkembangan jumlah karyawan selama tahun 2022 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$PK = \frac{60 - 54}{54} \times 100\% = 11,11\%$$

Dari hasil perhitungan perkembangan jumlah karyawan pada tahun 2022 meningkat sebesar 11,11 % disebabkan pemberian gaji yang tinggi sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawannya. Berdasarkan hasil analisis mengenai perkembangan jumlah karyawan selama tahun 2018 - 2022 meningkat. Ini menunjukkan bahwa kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar sehingga perusahaan berkeinginan untuk menambah gaji karyawan. Kebijaksanaan pihak perusahaan menambah kegiatan usahanya serta penambahan karyawan telah melalui proses perhitungan yang matang, sehingga penambahan jumlah karyawan tidak menurunkan penghasilan perusahaan justru dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

## 2. Pembahasan

Sebagaimana kita ketahui bahwa, suatu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan para karyawannya adalah dapat melalui pemberian kompensasi atau balas jasa. Bila kompensasi diberikan secara benar, membuat para karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk meningkatkan loyalitas dan peran yang tinggi terhadap perusahaan. Dalam kondisi seperti itu hendaknya perusahaan menetapkan pedoman pemberian kompensasi yang tepat. Ini bukan hanya terbatas jumlahnya, tapi masih banyak faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan. Oleh karena itu maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat. Dengan demikian, bagian manajemen personalia mempunyai fungsi dan peranan untuk memperbaiki masalah kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi pada hakekatnya adalah segala sesuatu yang diterima para karyawannya sebagai imbalan kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan

salah satu bidang manajemen personalia yang penting diperhatikan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang penting bagi karyawan dengan melalui pertimbangan yang bersifat logis, rasional. Sistem pemberian kompensasi bagi karyawan harus diatur secara tepat, agar dapat diberikan kepada orang yang berhak menerimanya berdasarkan pada faktor-faktor prestasi dan kualitas yang obyektif. Hal ini dapat memuaskan bagi orang atau karyawan yang berhak menerimanya, sekaligus dapat mencegah timbul kecemburuan dari pihak lain.

Untuk lebih jelasnya disajikan perkembangan kompensasi selama tahun 2019 sampai 2022 pada tabel berikut:

Tabel 2. Perkembangan Kompensasi

Tahun	Kompensasi		Total Kompensasi	% Perkembangan
	Jumlah gaji karyawan	Jumlah insentif karyawan		
2018	39.500.000	8.500.000	48.000.000	-
2019	74.400.000	10.600.000	85.000.000	77,08
2020	93.000.000	12.000.000	105.000.000	23,52
2021	107.500.000	16.500.000	124.000.000	18,09
2022	151.000.000	17.000.000	168.000.000	35,48

Sumber: Data olahan, 2022.

Berdasarkan pada tabel di atas, maka untuk melihat perkembangan sistem kompensasi CV. Vanda Sakti Nusa selama 2018-2022 melalui perhitungan dibawah ini:

1) Tahun 2009

Besarnya kompensasi selama tahun 2019 dapat ditentukan :

$$PKK = \frac{85.000.000 - 48.000.000}{48.000.000} \times 100\% = 77,08\%$$

2) Tahun 2020

Besarnya kompensasi selama tahun 2020 dapat ditentukan

$$PKK = \frac{105.000.000 - 85.000.000}{85.000.000} \times 100\% = 23,52 \%$$

3) Tahun 2021

Besarnya kompensasi selama tahun 2011 dapat ditentukan

$$PKK = \frac{124.000.000 - 105.000.000}{105.000.000} \times 100\% = 18,09\%$$

4) Tahun 2022

Besarnya kompensasi selama tahun 2012 dapat ditentukan :

$$PKK = \frac{168000.000 - 124.000.000}{124.000.000} \times 100\% = 35,48\%$$

Berdasarkan hasil analisis mengenai sistem kompensasi yang diberikan pihak perusahaan CV. Vanda Sakti Nusa kepada karyawan setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan sebesar 77,08 %, tahun 2020 sebesar 23,52 %, tahun 2021 sebesar 18,09 %, tahun 2022 meningkat sebesar 35,48 %. Peningkatan

kompenasi ini merupakan kebijaksanaan dari pimpinan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kesejahteraan para karyawannya.

Secara logis dapat dikatakan bahwa pertumbuhan kinerja perusahaan sangatlah ditentukan oleh tingkat produktivitas karyawannya sebagai sumber daya yang amat penting dalam pengelolaan perusahaan. Oleh karena itu manajemen personalia penting bagi pimpinan perusahaan, karena tanpa penerapan manajemen personalia yang baik tidak mungkin perusahaan dapat membina dan mengarahkan karyawannya.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha, maka masalah personalia dalam perusahaan sangatlah diperlukan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Olehnya itu masalah personalia menjadi unsur penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi CV. Vanda Sakti Nusa, hal tersebut sangatlah diperhatikan sehingga selain peningkatan jumlah karyawannya juga dapat memacu tingkat produktivitas para karyawannya. Faktor tersebut dapat terlihat pada peningkatan produksi perusahaan CV. Adil dari tahun ke tahun.

Untuk lebih jelasnya disajikan jumlah penjualan industri meubel dan penggergajian kayu CV. Vanda Sakti Nusa selama tahun 2018 sampai dengan 2022.

Tabel 3. Jumlah Penjualan Industri Meubel Dan Penggergajian Kayu

Tahun	Jumlah Penjualan	% Perkembangan
2008	79.525.000	-
2009	125.725.500	58,09 %
2010	145.282.000	15,55 %
2011	176.251.000	21,31 %
2012	201.328.000	14,22 %
Jumlah Rata-rata	145.622.200	21,83 %

Sumber: Data olahan, 2022.

Pada tabel diatas, secara jelas terlihat perkembangan jumlah penjualan selama tahun 2019 - 2022, secara terinci perkembangan penjualan tersebut disajikan sebagai berikut:

1) Tahun 2019

Besarnya penjualan selama tahun 2019 dapat ditentukan:

$$IP = \frac{125.725.000 - 79.525.000}{79.525.000} \times 100\% = 58,9 \%$$

2) Tahun 2020

Besarnya penjualan selama tahun 2020 dapat ditentukan:

$$IP = \frac{115.725.000 - 69.525.000}{69.525.000} \times 100\% = 66,45\%$$

3) Tahun 2021

Besarnya penjualan selama tahun 2021 dapat ditentukan:

$$IP = \frac{135.282.000 - 115.725.000}{115.725.000} \times 100\% = 16,9\%$$

4) Tahun 2022

Besarnya penjualan selama tahun 2022 dapat ditentukan :

$$IP = \frac{156.251.000 - 135.282.000}{135.282.000} \times 100\% = 15,50\%$$

Berdasarkan pada analisis yang telah disajikan di atas, maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 jumlah penjualan industri meubel dan penggergajian kayu CV. Vanda Sakti Nusa sebesar 125.725.000 dengan perkembangan 58,09 %, pada tahun 2020 jumlah penjualan sebesar 145.282.000 dengan perkembangan 15,55 %, tahun 2011 jumlah penjualan sebesar 176.251.000 dengan perkembangan 21,31 %, dan pada tahun 2012 jumlah penjualan sebesar 201.328.000 dengan perkembangan 14,22 %.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka untuk lebih jelasnya disajikan perhitungan produktivitas perusahaan dan dapat di lihat perhitungan dibawah ini:

1) Tahun 2018

Besarnya perkembangan produktivitas selama tahun 2018 dapat ditentukan:

$$\text{produktivitas} = \frac{79.525.000}{28} = 2.840.178$$

Dengan demikian, maka produktivitas perusahaan selama tahun 2018 sebesar 2.840.178

2) Tahun 2019

Besarnya perkembangan produktivitas perusahaan selama tahun 2019 dapat ditentukan

$$\text{produktivitas} = \frac{125.725.000}{40} = 3.143.125$$

Dengan demikian, maka produktivitas perusahaan selama tahun 2019 sebesar 3.143.125

3) Tahun 2020

Besarnya perkembangan produktivitas selama tahun 2010 dapat ditentukan

$$\text{produktivitas} = \frac{145.282.000}{46} = 3.158.304$$

Dengan demikian maka produktivitas perusahaan selama tahun 2020 sebesar 3.158.304.

4) Tahun 2021

Besarnya perkembangan produktivitas selama tahun 2021 dapat ditentukan:

$$\text{produktivitas} = \frac{176.251.000}{54} = 3.263.907$$

Dengan demikian maka produktivitas perusahaan selama tahun 2021 sebesar 3.263.907

Tahun 2022. Besarnya perkembangan produktivitas selama tahun 2022 dapat ditentukan :

$$\text{produktivitas} = \frac{201.328.000}{60} = 3.355.466$$

Dengan demikian maka produktivitas perusahaan selama tahun 2022 sebesar 3.355.466. Sebagaimana kita ketahui bahwa manajemen perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang tujuan dan sasaran perusahaan dalam pengelolaan sistem yang efisien dan mampu menciptakan suatu rangkaian kerjasama dalam perusahaan. Manajemen yang efisien dapat tercapai pada seluruh hubungan timbal balik dan

saling menunjang antara perusahaan oleh karena itu peranan personalia adalah merupakan salah satu faktor yang menunjang aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk menunjang aktivitas perusahaan khususnya dalam bidang personalia maka diperlukan sistem kompensasi yang tepat. Dengan adanya sistem kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja para karyawannya. Bila kompensasi yang diberikan secara baik, maka ada suatu kecenderungan bahwa para karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut. Apabila kompensasi telah dirasakan relatif atau cukup layak barulah kebutuhan lain di rasa penting pula. Selama kompensasi dianggap belum cukup atau tidak layak maka menjadi faktor penyebab menurunnya produktivitas para karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, untuk lebih jelasnya akan disajikan korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{5 \cdot (17.049,97) - (530) - (157,94)}{\sqrt{5 \cdot (64.154) - (530)^2} \cdot \sqrt{5 \cdot (5002) - (157,94)^2}}$$

$$r = \frac{85.249,85 - 83.708,2}{\sqrt{320.770 - 280.900} \cdot \sqrt{25.010 - 24.945,04}}$$

$$r = \frac{1541,65}{\sqrt{39870} \cdot \sqrt{64,96}}$$

$$r = \frac{1541,65}{199,678,05}$$

$$r = \frac{1541,65}{1607,34}$$

$$r = 0,95$$

Dari analisis korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan gaji atau imbalan jasa finansial yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah penjualan yang dihasilkan CV. Vanda Sakti Nusa adalah sangat baik. Hal ini memberikan suatu arti bahwa pemberian kompensasi finansial dalam perusahaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya produktivitas perusahaan juga dapat ditingkatkan. Selanjutnya juga dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan yang dihasilkan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran dan produktivitas karyawan yang tinggi. Dengan demikian kenaikan atau penurunan jumlah penjualan dalam perusahaan ini dipengaruhi oleh besarnya balas jasa yang diberikan kepada mereka. Kenaikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan meningkat pengaruhnya terhadap setiap karyawan sangat besar untuk meningkatkan jumlah penjualan perusahaan.

Koefisien korelasi yang dihasilkan oleh perusahaan sebesar 95 % seperti pada analisa diatas, menunjukkan tingkat asosiasi atau hubungan yang kuat

antara dua variabel yang dianalisa dalam perusahaan ini. Secara teoritis, nilai  $r$  dapat bervariasi dari  $-1$  melalui  $0$  hingga  $+1$ . Bila  $r = 0$  atau mendekati  $0$  maka dikatakan bahwa hubungan antara dua variabel yang dianalisa sangat lemah dan bila  $r = +1$  atau mendekati  $+1$  seperti dalam perhitungan diatas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat asosiasi atau korelasi antara balas jasa atau gaji dengan jumlah penjualan yang dihasilkan dalam perusahaan tersebut positif dan sangat erat. Selanjutnya jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasinya dikatakan negatif, tanda positif dan negatif dalam koefisien korelasi memiliki arti tertentu, bila  $r +$  maka korelasi antara kedua variabel yang dianalisa itu bersifat searah. Sebaliknya bila  $r -$ , maka koefisien korelasi antara kedua variabel yang dianalisis berlawanan arah. Dengan demikian, berdasarkan analisa diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan produktivitas perusahaan mempunyai tingkat asosiasi yang positif dan sangat kuat yaitu sebesar  $95\%$ .

## SIMPULAN

Kebijaksanaan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja selama tahun 2008 s/d tahun 2022 meningkat setiap tahunnya. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja maka dapatlah diketahui bahwa peranan kompensasi/balas jasa karyawan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar. Besarnya koreksi antara kompensasi dengan produktivitas karyawan adalah  $95\%$ , atau  $95\%$  pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan point 1 dan 2 dapat dibuktikan bahwa dengan melalui kompensasi maka produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis korelasi yang menunjukkan besarnya kompensasi/balas jasa yang diberikan maka menunjang peningkatan produktivitas tenaga kerja, sehingga hipotesis terbukti.

## Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Palisuri, P., & Karim, A. (2023). Leadership Model and Work Motivation of Employees Research and Development Planning Agency for Regional South Sulawesi Province. *target*, 95(146.22), 154. DOI: 10.47191/jefms/v6-i1-23, Impact Factor: 6.274
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71-80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Asrianto, A., & Sukmawati, S. (2022). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Telur Ayam Ras PT. Jaya Perkasa di Desa Dampang Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 376-384.
- Asrianto, A., Mahmud, M., & Suciati, R. (2023). Faktor Modal Kerja terhadap Peningkatan Perolehan Laba pada CV. Multi Utama Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 378-382.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>

- Karim, A. (2020). Endemic rice Pulu'Mandoti supports the economy and food security at Salukanan community during Covid-19 global pandemic crisis. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(9), 793-796. DOI: 10.38124/IJISRT20SEP485
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The rural economic growth in south Sulawesi drives the national Sustainable Development Goals. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021. DOI: 10.34218/IJM.12.3.2021.002
- Mailindra, W. (2022). Pengaruh Penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Provinsi Jambi. *Bertuah*, 3(1), 1-10.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Rabiyah, U., Suryani, A., & Karim, A. (2021). The Effect of Awareness, Fiscus Services and Taxation Knowledge on Taxpayer Compliance At Madya Makassar Kpp. *International Journal of Innovation Scientific Research and Review*, 3(1), 797-799.
- Sucianti, S., Pahmi, P., Latief, N., & Syamsuddin, I. (2022). Analisis Penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 40-46.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Suprpto, H. A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Di CV. Surya Mandiri Service. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(2). <https://doi.org/10.29100/.v1i2.223>
- Tellu, A. H., Lenas, M. N. J., Irfan, A., & Pahmi, P. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 47-54.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99-104. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57). <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>