

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROTI PEMUDA DI KOTA PAREPARE

Oleh:

H. Abd. Azis Sangkala
(FEBIS UNISMUH Makassar)
e-mail : sangkalaaziz.umm@gmail.com

Abstrack

This study aims to determine the extent of the effect of compensating for the increase in work productivity and to be able to compare the theory advanced by the author with the reality. Compensation means is everything received by employees as remuneration for their work. Productivity is the balance between all faktor that will deliver great results with most small businesses. Bakery Parepare is one industry that is engaged in the food industry, where the company is very concerned about the level of productivity of their employees. Apart from wages / salaries of employees of the company also memberkan bonuses and commissions to employees with respect to some things like the increase in corporate profits, the level of employee performance, employee loyalty to the company and if the company's production targets can be achieved. Many factors affect the productivity, however, the discussion will be limited to the measurement of labor productivity that with regard to other factors as input unchanged. This is done with the premise that employees are the other factors greatly depend on the ability of employees to use it.

Keywords: *Compensation, Productivity Work, Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja serta untuk dapat membandingkan teori yang dikemukakan oleh penulis dengan kenyataan yang ada. Kompensasi dimaksudkan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Produktivitas merupakan keseimbangan antara semua faktor yang akan memberikan hasil yang besar dgn usaha yang paling kecil. Pabrik roti Kota Parepare adalah merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang industri makanan, dimana perusahaan ini sangat memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawannya. Selain upah/gaji karyawan perusahaan juga memberkan bonus dan komisi kepada karyawannya dengan memperhatikan beberapa hal seperti meningkatnya keuntungan perusahaan, tingkat prestasi karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan juga apabila target produksi perusahaan dapat dicapai. Banyak factor yang mempengaruhi produktivitas, namun demikian pembahasan akan dibatasi pada pengukuhan produktivitas tenaga kerja dgn menganggap bahwa factor-faktor lain sebagai masukan tidak berubah. Hal ini dilakukan dgn landasan pemikiran bahwa karyawan merupakan faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam memanfaatkannya.

Kata Kunci : *Kompensasi, Produktifitas Kerja, Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, Indonesia dilandsa kriss ekonomi yang berkepanjangan, berbagai tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk keluar dari krisis ini namun kenyataannya masih belum mampu untuk mengatasinya.

Berbicara menyangkuyt perusahaan berarti tidak terlepas dari kegiatan perusahaan itu sendiri, kegiatan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas karyawan yant terlibat pada kegiatan operasionalnya. Semakin

tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula aktivitas karyawan, semakin besr aktivitas karyawan maka memberikan peluang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik para karyawannya karena manusialah yang paling mempunyai pengaruh paling penting terhadap peningkatan dari tujuan perusahaan tersebut.

Kompensasi sebagi motivasi dan produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan karena itu pabrik roti pemuda yang merupakan

salah satu perusahaan yang berusaha untuk dapat lebih produktif dalam berprestasi karena bila hal ini diabaikan oleh sang pemilik perusahaan, maka perusahaan akan ketinggalan dari pesatnya pesaing-pesaing dgn memanfaatkan berbagai macam ilmu dan teknologi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Personalia

Pengertian manajemen sangat luas, sehingga dalam kegiatannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang seperti yang dikemukakan oleh Stoner yang dikutip oleh T. Hani Handoko yang mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, upaya anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat lain tentang manajemen adalah G.R. Terry yang disadur oleh Winardi dalam bukunya Azas-azas Manajemen mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah khas terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang telah ditetapkan melalui kemampuan Sumber Daya Manusia serta sumber-sumber lain.

Sebagaimana diketahui bahwa, bagaimanapun sederhana atau rumitnya suatu Badan Usaha atau organisasi maka manusia adalah merupakan factor terpenting. Manusia dalam menjalankan badan usaha memerlukan adanya peraturan dan ketentuan-ketentuan dan Badan Usaha tersebut untuk mengatur pelaksanaan kegiatan usaha sehingga efisiensi kerja dapat tercapai.

Menurut B. Plippo mengemukakan bahwa Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dengan demikian manajemen persoanalia adalah merupakan pencerminan dari pelaksanaan dasar manajemen dan tidak lain adalah merupakan pencerminan dan pelaksanaan dasar manajemen dan tidak lain adalah merupakan fungsi actuating (perusahaan) yang lebih menitikberatkan pada faktor tenaga kerja dimana merupakan pendelegasian wewenang oleh top manajer

kepada semua manajer, bawahan sehingga pada akhirnya merupakan tanggung jawab semua manajemen.

B. Fungsi Manajemen Personalia

Fungsi yang dimaksud menurut Flippo (1995:6) adalah sebagai berikut:

Fungsi manajemen, yaitu :

1. Fungsi planning (perencanaan)
2. Fungsi organizing (pengorganisasian)
3. Fungsi pengarahan
4. Fungsi controlling (pengawasan)

Sedangkan fungsi-fungsi operasional meliputi :

1. Development (pengembangan)
2. Compensation (kompensasi)
3. Integration (pengintegrasian)
4. Procurement (pengadaan)
5. Maintenance (pengembangan pemeliharaan)
6. Separation (pemutusan)

C. Pengertian Motivasi

Kata motivasi dapat diuraikan secara berbeda-beda oleh setiap orang. Hal ini disebabkan karena konseptualisasi yang berbeda-beda tentang fenomena tersebut. Motivasi disini sangat penting perannya karena untuk mencapai tujuan dari personil yaitu penyatuan antara tujuan perusahaan di satu pihak dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Menurut M. Manullang (1981) memberikan pengertian motif dan motivasi secara terpisah. Motif adalah tenaga pendorong manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Adapun yang mendasari timbulnya suatu motivasi adalah adanya kebutuhan hidup manusia, yang terdiri atas dua, yaitu:

1. Kebutuhan primer, adalah suatu dorongan untuk mencapai kepuasan, kebutuhan hidup, misalnya kebutuhan akan makan, minum, perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan sekunder, atau motif sekunder adalah motif yang timbul karena adanya cita-cita, misalnya untuk mencapai kedudukan dalam masyarakat, dan sebagainya.

D. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dan juga merupakan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi sering diartikan sama dengan upah, tetapi sesungguhnya kompensasi tidaklah sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Kompensasi secara umum tidak lebih dari suatu carapengadaan dan pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk melaksanakannya, pemberian balas jasa ini tergantung pada lingkungan dimana perusahaan ini beroperasi dan kondisi keuangan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, selain diperhatikan tingkat jabatan dan juga perlu diperhatikan sejauhmana prestasi kerja diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

E. Landasan Kebijakan Pengupahan

Berbagai pengertian upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi pada dasarnya belum terdapat pengertian yang pasti dan diterima secara umum, beberapa pengertian dibawa ini sengaja ditulis agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang upah dan pengupahan. Asumsi menurut Jhon Soeprihanto (1994 : 31), yaitu :

- a. Menurut Pillpo. Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- b. Menurut Prof. Dr. F. M. Van Der Ven. Upah diartikan lebih luas yaitu sebagai tujuan objek kerja ekonomis.
- c. Menurut Prof. Imam Supomo, SH. Upah adalah pembayaran yang diterima baru selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
- d. Menurut Hadi Purwanto. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan atau tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
- e. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Upah adalah suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dimulai dalam uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang, peraturan dan dibayarkan atas dasar

perjajian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja.

F. Sistem Pengupahan

Adapun Jhon Soeprihanto (1994:35) mengemukakan ada 4 sistem upah yaitu : Sistem upah prestasi kerja. Karena besar kecilnya upah tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai karyawan dan waktu kerja.

1. Sistem upah menurut lama waktu kerja
Sistem upah ini disebut juga sistem upah waktu karena kualitas upah didasarkan pada lamanya waktu yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Sistem upah menurut lamanya dinas atau senioritas.
Sistem upah ini menganut lama dinas dengan latar belakang pemikiran bahwa sistem ini akan menarik kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, semakin senior seseorang karyawan dalam perusahaan akan semakin mantap kerjanya, sebaliknya bagi karyawan yang muda, prestasi cukup menonjolkan merasa tidak diperlukan secara tidak adil dan kecewa karena biasanya pimpinan hanya melihat masa kerjanya bukan dengan kemampuan. Sistem ini akan terasa adil jika dikombinasikan dengan prestasi kerja.
3. Sistem upah menurut kebutuhan
Sistem ini berusaha untuk menyesuaikan tingkat upah dengan kebutuhan hidup karyawan yang mencerminkan dalam besarnya keluarga, ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah tersebut.

G. Pengertian Gairah Kerja (Morale)

Tingkat semangat kerja (Morale) ini merupakan suatu ukuran untuk kemampuan manajemen dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam memberi insentif yang mendorong karyawan dan bukan mengintegrasikan tujuan karyawan dengan perusahaan. Perusahaan dan karyawannya mempunyai semangat kerja tinggi dan mempunyai nilai absensi yang minim, keluhan sedikit, rendahnya perputaran tenaga kerja dan tidak adanya alasan pribadi yang lain, sehingga semangat kerja yang baik ini menguntungkan karyawan.

Adapun gairah kerja tinggi, semangat kerja adalah baik dan karyawan termotivasi, tapi semangat kerja dapat pula rendah. Semangat

kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor-faktor berubah-ubah tergantung pada dasarnya semangat kerja itu erat hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan, dan apabila keadaan kerja itu sudah memenuhi kebutuhan maka semangat kerja cenderung jadi baik.

Dengan demikian para karyawan akan merasa senang dan puas sebab mereka merasa bahwa pimpinan mereka memperhatikan. Untuk menciptakan morale yang tinggi perlu diciptakan atau dipenuhi lebih dahulu perasaan kepada karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, teman sekerja dan dengan impiannya, jadi diutamakan di sini masalah kesenangan dan kepuasan kerja.

H. Pengertian Produktivitas

Menurut S. P. Siagian (1982 : 154) memberikan pengertian bahwa Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dan hasil sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan luaran (output) bahkan kalau mungkin yang semaksimal”.

Adapun pendapat lain mengenai produktivitas yang dikemukakan oleh J. Rianto (1 968: 1) mengemukakan “Produktivitas adalah manusia menggunakan alam membuat barang dan jasa yang diperlukan untuk hidup”.

Masalah utama yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam rangka menambah efisien dan efektivitas perusahaan untuk sebagian kalangan. Produktivitas sering diartikan sebagai lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu yang benar, pengorganisasian serta otomatis untuk mendapatkan hasil dengan cepat dan lebih banyak.

PEMBAHASAN

A. Perkembangan Jumlah Karyawan

Oleh karena itu Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare dalam melaksakan misinya tidak terlalu banyak memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan).

Berikut ini disajikan perkembangan jumlah karyawan selama empat tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004-2007

Tahun	Perkembangan Jumlah Karyawan
-------	------------------------------

2004	20
2005	20
2006	20
2007	20

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Dengan melihat tabel di atas, maka Pabrik Roti Pemuda dalam menjalankan kegiatannya tidak pernah meningkat jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kualitas tenaga kerja bukan sebagai penentu keberhasilan perusahaan, akan tetapi kemungkinannya sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan.

B. Analisis Kebijakan Pemberian Kompensasi

Pemberian balas jasa (kompensasi) merupakan suatu alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, karena adanya kebutuhan karyawan yang hams diusahakan sedapat mungkin dipenuhi tanpa mengakibatkan kemampuan dan suatu perusahaan.

Balas jasa atau kompensasi diberikan secara benar atau sesuai dengan keinginan karyawan, maka ada suatu kecendrungan bahwa karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Dilihat dari tabel II, terlihat bahwa perusahaan tiap tahunnya tidak meningkatkan jumlah karyawannya, meskipun demikian gaji yang diberikan kepada karyawan selalu mengalami kenaikan, hal ini dilakukan oleh pihak manajemen agar dapat memberikan atau menaikkan jumlah tingkat kesejahteraan bagi karyawannya.

Tabel II
Jumlah Gaji / Upah Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004 — 2007

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji	Jumlah Bonus	Total
2004	20	8.000.000	1.440.000	9.440.000
2005	20	12.000.000	1.920.000	13.920.000
2006	20	15.000.000	2.400.000	17.400.000
2007	20	18.000.000	3.120.000	21.120.000

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Untuk mempermudah dalam penganalisaan, maka berikut ini dijelaskan tabel tentang

kompensasi rata-rata karyawan perhari sebagai berikut :

Tabel III

Kompensasi Rata-rata Karyawan Perhari Pada Pabrik Roti Pemuda Kota Pare-pare Tahun 2004-2007

Tahun	Kompensasi Karyawan Per tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kompensasi Rata-rata Per Orang Per Hari
2004	9.440.000	20	320	3.000
2005	13.920.000	20	315	4.000
2006	17.400.000	20	310	6.000
2007	21.120.000	20	325	8.000

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

C. Analisis Produktivitas Karyawan

Sebagaimana diketahui bahwa perusahaan mempunyai arah dan sasaran yang terencana dan salah satunya adalah tercapainya sasaran peningkatan produkivitas dan terpenuhinya tenaga kerja yang professional yang dibutuhkan, dan cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah melalui kebijaksanaan pemberian kompensasi.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (input) persatuan waktu. Pengertian ini mengandung cara atau metode pengukuran

cara teoritis dapat dilakukan dengan mudah tetapi dalam prakteknya sukar untuk dilaksanakan terutama karena sumber daya manusia yang berbeda untuk menghasilkan output tersebut. Dalam pembahasan lebih lanjut penulis akan mencoba mengukur tingkat produktivitas karyawan dengan cara membandingkan antara total hasil produksi dengan jumlah karyawan, sebelum melakukan perhitungan produktivitas karyawan, maka terlebih dahulu perlu diketahui perkembangan hasil produksi perusahaan empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel IV

Daftar Perkembangan Jumlah Produksi Dan Perkembangan Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Tahun 2004-2007

Tahun	Produksi		Total Produksi	Jumlah Karyawan
	Tawar	Manis		
2004	40.210	44.630	84.840	20
2005	44.250	48.000	92.250	20
2006	49.250	53.125	102.345	20
2007	60.020	65.200	125.220	20

Sumber : Pabrik Roti Pemuda, 2008

Dan untuk mempermudah penganalisaan, maka penulis mengambil produktivitas rata-rata karyawan perharinya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V

Produktivitas Rata-rata Karyawan Per hari Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004-2007

Tahun	Produktivitas	Jumlah Hari Kerja	Produktivitas Rata-rata/Orang/Hari
2004	4.242	320	13,2
2005	4.613	315	15,0

2006	5.117	310	16,5
2007	6.261	325	19,2

Sumber : Pabrik Roti Pemuda Setelah Diolah, 2008

D. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Pabrik Roti Pemuda

Sistem kompensasi mempunyai arti yang sangat penting dan dominasi pada sikap dan perilaku karyawan, masalah ini menjadi sangat

penting karena merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja.

Dengan mengacu pada tabel VI, maka berikut ini dapat dilakukan analisis regresi dan korelasi kompensasi dengan produktivitas karyawan Pabrik Roti Pemuda sebagai berikut:

Tabel VI
Hubungan Kompensasi Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare Tahun 2004-2007

Tahun	Rata-rata Kompensasi (X)	Rata-rata Produktivitas (Y)	XY	X ²	Y ²
2004	3.000	13,2	55.994,4	17.994.564	174,2
2005	4.000	15,0	69.195,0	21.279.769	225,0
2006	6.000	16,5	84.430,5	26.183.689	272,2
2007	8.000	19,2	120.211,2	39.200.121	369,0
Jumlah	21.500	63,9	329.831,1	104.658.143	1.040,4

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2008

1. Metode Regresi Linear Sederhana

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

Dimana:

- n = 4
- ΣX = 21.500
- ΣY = 63,9
- ΣXY = 359.700
- ΣX² = 129.250.000
- ΣY² = 1.040,4

$$b = \frac{359.700 - \frac{(21.500)(63,9)}{4}}{129.250.000 - \frac{(21.500)^2}{4}}$$

$$b = \frac{64.950}{54.750.000} = 0,0012$$

$$\bar{X} = 21.500 : 4 = 5.375$$

$$\bar{Y} = 63,9 : 4 = 15,97$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 15,97 - 0,0012 (5.375)$$

$$= 15,97 - 6,45$$

$$= 9,34$$

Jadi \bar{Y} merupakan nilai taksir (estimasi) dan nilai X dan Y itu merupakan observasi,

sedangkan nilai b sebesar 0,0012 merupakan koefisien regresi yang memberikan suatu arti

bahwa perubahan variabel X = besarnya kompensasi akan menyebabkan terjadinya perubahan variabel Y = produktivitas sebesar 0,0012 karena nilai b = 0,0012 ternyata positif, maka ada kecenderungan bahwa tiap perubahan

sebesar balas jasa akan mempunyai dampak pada peningkatan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Metode Koefisien Korelasi

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

dimana :

$$n = 4$$

$$\sum X = 21.500$$

$$\sum Y = 63,9$$

$$\sum XY = 359.500$$

$$\sum X^2 = 129.250.000$$

$$\sum Y^2 = 1.040,4$$

$$r = \frac{4(359.500) - (21.500)(63,9)}{\sqrt{4(129.250.000) - (21.500)^2} \sqrt{4(1.040,4) - (63,9)^2}}$$

$$= \frac{64.950}{7.399,3 (8,85)}$$

$$= \frac{64.950}{65.483,8}$$

$$= 0,99$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien korelasi adalah sebesar 0,99 atau berada dekat 1, atau hubungannya sangat kuat, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan adalah positif, artinya ada hubungan antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Parepare

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan dalam pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare khususnya dalam bentuk gaji/upah beserta tunjangan-tunjangan lainnya, sudah efektif dalam rangka merangsang kegairahan kerja karyawan.

2. Dalam pembahasan mengenai korelasi diperoleh data yang sempurna, yaitu = 0,99. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat dan positif yaitu artinya hubungan antara pemberian kompensasi dengan tingkat produktivitas kerja karyawan sangat kuat pada perusahaan Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare.

B. Saran

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka penulis memberikan saran-saran yaitu:

1. Kebijaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang memperlihatkan

hubungan yang positif, sehingga diharapkan kepada Pimpinan Perusahaan agar dapat mempertahankan kebijakan ini kalau perlu ditingkatkan lagi

2. Pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan dan mengadakan pendekatan dengan para karyawannya, sehingga dapat diketahui apa kemauan dan keinginan mereka, hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan tetap terjaga.
3. Perusahaan perlu pula memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang lain selain kompensasi, misalnya santunan pengobatan, pemeliharaan rumah, pemberian kendaraan, pemberian pakaian dinas dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 1991. *Manajemen Personalialia*, (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), Cetakan k3-3 edisi ke-9, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- J. Rianto, 1989 *Produktivitas dan Ekonomi Jepang*, UI-Press, Jakarta
- Plippo, Edwin. B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jilid Dua, Erlangga, Jakarta.
- Ranupandoyo Hejjarahman, Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalialia* Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 1982. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soprihanto Jhon, 1994. *Azas-azas Manajemen*, terjemahan Winardi, cetakan keempat, Bandung.
- Stauss Sayles, 1991, *Manajemen Personalialia (sesi Manusia dan Organisasi)*, Cetakan Pertama, Kanisius, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 1992. *Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi*
- T. Hani Handoko. 1985. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo, Jakarta.