

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN MARKETING PT. ASURANSI
BUMI PUTRA**

Oleh:

Verly Septia Nengsih

Pembimbing : Sri Indarti dan Ahmad Rifqi

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail: verlyseptia@yahoo.com

*Effect Of Leadership, Compensation And Organizational Commitment To
Employee Productivity Marketing PT. Asuransi Bumi Putra*

ABSTRACT

Low labor productivity was a problem that was often faced by a company in its efforts to increase the benefits to be achieved. The purpose of this study was to look at the effect of leadership, compensation and organizational commitment to employee productivity marketing at PT. Asuransi Bumi Putra. The population in this study amounted to 59 people. While the sampling technique is done by census method. Data analysis using multiple linear regression with SPSS 18.0. Based on the survey results revealed that the leadership, compensation and organizational commitment simultaneous and partial effect on employee productivity PT. Asuransi Bumi Putra.

Keywords : Leadership, Compensation, Organizational Commitment, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak biasa di pisahkan. Membahas permasalahan sumber daya manusia

sebenarnya dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang mampu menghasilkan produktivitas tinggi dapat dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan sudah maksimal atau belum. Produktivitas karyawan yang baik secara otomatis akan meningkatkan kesejahteraan perusahaan, untuk itu

mensejahterakan karyawan sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi tersebut

Produktivitas adalah rasio antara output dengan keseluruhan input yang digunakan dalam proses produksi barang dan jasa.

PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam pemberian pelayanan berupa Asuransi Jiwa. Sebagai perusahaan jasa, pelayanan harus diutamakan agar klien mendapat kepuasan. Untuk itu, karyawan yang memberikan pelayanan perlu diawasi dan dipimpin oleh pemimpin yang betul-betul berkompeten dan sangat ahli dibidangnya. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas dalam melayani klien sehingga klien merasa puas akan pelayanan yang diberikan.

Produktivitas kerjaji dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi (Tjutju & Suwatno 2009: 165). Berdasarkan hasil prasurvey tentang kepemimpinan pada PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru, terdapat beberapa fenomena yang diantaranya pemimpin enggan menerima ide dan kurang memotivasi para karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra Cristianto, hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Inti Mega Sol.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari perusahaan PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru terdapat hal – hal yang dirasa kurang sesuai terkait dengan kompensasi yang diberikan,

seperti karyawan hanya mendapatkan gaji pokok, tunjangan hari raya, dan tunjangan lain yang jumlahnya relatif kecil dibanding BUMN lain sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah dan tidak adanya tunjangan prestasi bagi karyawan yang berkinerja tinggi sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah.

Penurunan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut membuat karyawannya menjadi tidak sungguh - sungguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan turunnya produktivitas yang dihasilkan

Lebih lanjut produktivitas karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru. Rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut: Sebagian besar karyawan tidak merasa bangga terhadap institusi tempat mereka bekerja, hal itu terlihat dari perilaku karyawan yang relatif menyimpang dalam menjalankan pekerjaan, Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam memajukan organisasi dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan rendahnya kemauan kerja karyawan marketing PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru yang ditandai dengan rendahnya tanggung jawab karyawan akan pekerjaan yang diberikan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?, 2) Apakah

kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?, 3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, 4) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Manfaat penelitian yang diharapkan adalah: 1) Dapat memberikan masukan terhadap instansi terkait untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, 2) Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai variabel yang diteliti, 3) Bagi pihak lain dapat dijadikan sumber informasi mengenai penelitian selanjutnya yang relevan.

TELAAH PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Greeberg dalam Suwatno (2009: 157) mengemukakan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Cascio (dalam Almigo, 2007 : .53) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam

hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan Mondy (2004: 161) menyimpulkan bahwa produktivitas diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*). Lebih lanjut dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang atau jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (*input*) yang menghasilkan keluaran tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Anoraga dalam Suwatno (2009: 159) adalah:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Indikator produktivitas kerja yang valid menurut Gasperez dalam Suwatno (2009: 163) adalah :

- 1) Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- 2) Pengukuran produktivitas dilakukan pada system industri secara keseluruhan.

- 3) Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.

Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk diagram-diagram, dan tabel-tabel perhitungan statistik.

2. Kepemimpinan

Menurut Robbins (2008:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2009: 62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Selanjutnya Amstrong (2006:42) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua bawahannya agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak mereka agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi nya untuk mencapai tujuan bersama.

Dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada beberapa gaya kepemimpinan yang paling umum dikenal, yaitu :

1. Gaya dan tipe kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otoriter itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus

dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Pemimpin bergaya dan bertipe otoriter selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya, dan ia senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal pada kondisi dan situasi yang sikap dan prinsipnya yang kaku..

2. Gaya dan Tipe Paternalistik.

Gaya dan tipe kepemimpinan paternalistik merupakan kepemimpinan yang bersifat kebapakan, namun bukan tipe ideal dan bukan tipe yang didambakan. Seorang pemimpin paternalistik senang menonjolkan keberadaan dirinya sebagai simbol organisasi dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang belum dewasa, ia tidak akan mendorong kemandirian bawahannya karena tidak ingin mereka berbuat kesalahan, terkait dengan itu maka pemimpin paternalistik akan bersifat terlalu melindungi, itikadnya mungkin baik tetapi prakteknya akan negatif karena ia tidak akan mendorong para bawahannya untuk mengambil resiko disebabkan takut akan timbul dampak negatif pada organisasi.

3. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Laissez Faire.

Gaya dan tipe kepemimpinan ini adalah gaya dan tipe kepemimpinan yang “aneh” dimana seorang pemimpin namun pada praktiknya tidak memimpin, ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang santai karena berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak memiliki masalah yang serius dan kalau pun ada selalu dapat ditemukan penyelesaiannya, juga ia tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada mempertahankan status quo.

4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kharismatik.

Gaya dan tipe Kepemimpinan Kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

5. Gaya dan Tipe Kepemimpinan Demokratis.

Gaya dan tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada memberikan bimbingan yang efektif kepada para bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya, dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik.

Menurut Tjutju & Suwatno (2009: 169) indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, sambil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan *Hallo effect* untuk membangun *networking*.

3. Kompensasi

Dessler (2011: 87) kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang diterima seseorang

pekerja, baik berupa pembayaran keuangan langsung maupun tidak langsung. Sementara itu menurut Handoko (2008:37) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Selanjutnya Hasibuan (2006:14) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan baik berupa uang maupun bukan uang yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan dalam hubungan kerja.

Indikator kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2006: 419) adalah :

1. Upah/gaji
2. Tunjangan ekonomi
3. Bonus
4. Jamsostek
5. Biaya berobat
6. Cuti
7. Pekerjaan yang menantang
8. Kesempatan untuk berkembang

4. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008: 155) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008: 156) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut

(Spencer, dalam Sudarmanto, 2009: 102).

Porter dan Streers dalam Bagus (2010) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Kebutuhan seseorang akan prestasi.
2. Sikap seseorang terhadap organisasi.
3. Pendidikan.
4. Ketergantungan organisasional.
5. Persepsi terhadap peran pribadi dalam organisasi.

Menurut Fuad Mas'ud (2004:223) indikator komitmen sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:
 - a. Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi.
 - b. Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi.
 - c. Akan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi
2. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen ini diukur dengan penilaian sebagai berikut:
 - a. Pertimbangan ekonomi, merasakan menanggung biaya ekonomi yang tinggi jika keluar dari organisasi.
 - b. Anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar organisasi.
 - c. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

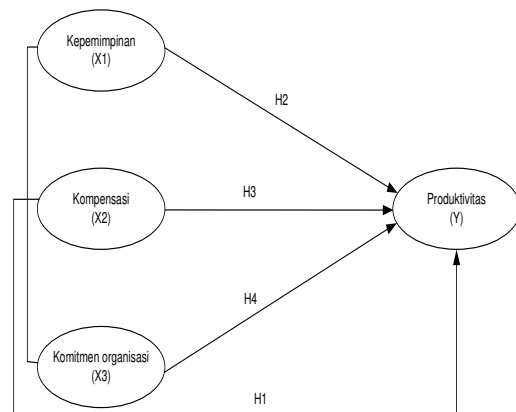
d. Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai- nilai yang dimiliki organisasi.

3. *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Pengukuran terhadap komitmen normatif adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- b. sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain.
- c. Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi.
- d. Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
- e. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Diadaptasi dari Tjutju & Suwatno (2009: 165).

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru Jalan Jenderal Sudirman No. 377 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Di dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *Sensus*, dimana penentuan jumlah sampel mengambil seluruh karyawan yang ada yaitu sebanyak 59 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuisisioner yaitu

pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik pengujian yang menggunakan analisis kualitatif, dalam analisis ini pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan tinjauan teoritis dengan informasi yang sebenarnya terjadi di dalam perusahaan, dan analisis deskriptif yaitu analisis yang bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan analisis model regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini karyawan bagian marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini bisa kita lihat dari persentase tabel diatas dimana karyawan laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase 68%, umumnya tingkat pendidikan responden adalah Strata 1 sebanyak 51 orang atau 86%. Selanjutnya umur responden umumnya adalah 20-30 tahun sebanyak 29 orang (49%).

Uji Validitas

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 59-2 = 57$ (lihat tabel r dengan df 57) = 0,256, dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,256$.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,695	0,256	Valid
	2	0,708	0,256	Valid
	3	0,564	0,256	Valid
	4	0,556	0,256	Valid
	5	0,563	0,256	Valid
	6	0,482	0,256	Valid
Kepemimpinan	1	0,737	0,256	Valid
	2	0,755	0,256	Valid
	3	0,816	0,256	Valid
	4	0,826	0,256	Valid
	5	0,758	0,256	Valid
	6	0,790	0,256	Valid
	7	0,656	0,256	Valid
	8	0,606	0,256	Valid
Kompensasi	1	0,389	0,256	Valid
	2	0,582	0,256	Valid
	3	0,627	0,256	Valid
	4	0,527	0,256	Valid
	5	0,615	0,256	Valid
	6	0,745	0,256	Valid
	7	0,659	0,256	Valid
	8	0,766	0,256	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,754	0,256	Valid
	2	0,822	0,256	Valid
	3	0,809	0,256	Valid
	4	0,845	0,256	Valid
	5	0,778	0,256	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas Instrument

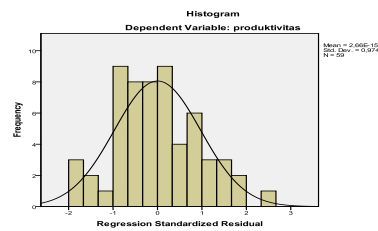
Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,60	0,824	Reliabel
Kepemimpinan	0,60	0,916	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,860	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,60	0,913	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

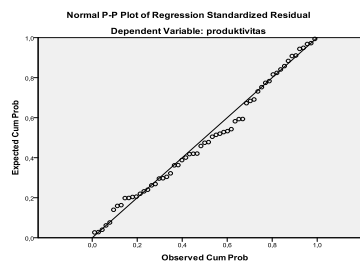
Uji Normalitas

Gambar 2 : Kurva Histogram



Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

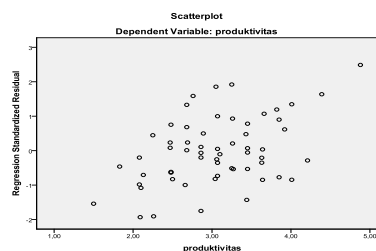
Gambar 3 : Grafik Normal P-P Plot



Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4 : Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Multikolerasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2}$ = $\frac{1}{Tolerance}$ dimana VIF = kepemimpinan (X1) sebesar 2,806, kompensasi (X2) sebesar 2,730 dan komitmen organisasi (X3) sebesar 5,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Hasil Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	,311	,199		1,562	,124
	kepemimpinan	,605	,249	,672	2,431	,008
	Kompensasi	,917	,101	,905	9,040	,000
	Komitmen	,596	,197	,725	3,021	,004

a. Dependent Variable: produktivitas kerja
Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS pada Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3 + e$$

$$Y = 0,311 + 0,605 X^1 + 0,917 X^2 + 0,596 X^3 + e$$

1 : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing Pt. Asuransi Bumi Putra

Menjawab hipotesis yang diajukan yaitu secara bersamaan (serentak) variabel independen (Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat diketahui diketahui F hitung (72,362) > F tabel (2,773) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (produktivitas kerja).

2 : Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja

Amstrong (2006:42) mengemukakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua bawahannya agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan

Penelitian menunjukkan hasil dimana dengan t hitung (2,431) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,008) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3 : Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam tugas keorganisasian. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian menunjukkan hasil t hitung (9,040) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4: Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja

Mowday dalam Sopiah (2008: 156) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut.

Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Marketing PT. Asuransi Bumi Putra diterima. Ini dibuktikan t hitung (3,021) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan karyawan bagian marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru dengan F hitung (72,362) > F tabel (2,773) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Kepemimpinan. Diketahui t hitung (2,431) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,008) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Diketahui t hitung (9,040) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Diketahui t hitung (3,021) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi sistem kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus memperhatikan program yang dilaksanakan kepada karyawan terutama mengenai belum mengharuskan semua karyawan memiliki kompetensi baik dalam bekerja. Program pemimpin haruslah memberikan pelatihan yang baik agar kemampuan karyawan dapat meningkat, dengan demikian karyawan akan lebih menguasai pekerjaan. Apabila faktor kepemimpinan di perusahaan tidak baik, maka karyawan tidak mau bekerja dengan baik.
2. Perusahaan harus memberikan kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan serta pemberian kompensasi sesuai dengan asas adil, layak dan wajar, agar kompensasi yang diterima masing-masing karyawan sesuai dengan produktivitasnya.
3. Untuk memaksimalkan komitmen organisasi pada PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru, diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen yang tinggi pada karyawan yaitu dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, dengan

demikian karyawan akan merasa bangga berada pada instansi karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada instansi. Sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam berkomitmen.

4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa produktivitas kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedomann Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Almigo. 2007. *Tips and Tricks For Diving Productivity*. Jakarta: PT Gramedia.
- Alma, Buchari. 2008. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Ariyadi Lubis. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Polemik Kimia Nusamas Medan*.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Indeks
- Dubrin. 2005. *Manajemen TALU*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit.

- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Hasibuan, SP Malayu. 2006. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- Hadari, Nawawi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unri Press.
- Lila Tintami. 2012. *Influence of leadership style to employees work productivity at PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia Bandung*. Diakses Pada 15 April 2014.
- Mondy. 2009. *Manajememn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Peter T. Van Den Berg. 2006. *Influence of communications and leadership to employees work productivity at PT Pertamina (persero) marketing of region (Jateng and DIY)*
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe. A. Dale. 2007. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Suka buku.
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: rajawali.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umam, Khaerul. 2010. *Manajemmen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Vicky Frestiani Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. Diakses pada 15 April 2014. [http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2014/06/Jurnal%20Viky%20Frestiani%20\(06-11-14-02-47-49\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2014/06/Jurnal%20Viky%20Frestiani%20(06-11-14-02-47-49).pdf)
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.