

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PLN RAYON BEUREUNUN KABUPATEN PIDIE

Husaini Abdullah⁽¹⁾, Arjuniadi⁽²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur Sigli

husaini.sigli@gmail.com

arjuniadi67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie. Penelitian dilaksanakan pada Kantor PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie yang beralamat di Jalan Raya Medan Banda Aceh, Beureunuen. Populasi penelitian seluruh karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie sebanyak 42 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data terdiri dari kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Hubungan antara variabel independen dengan dependen digunakan model regresi linear berganda. Berdasarkan output SPSS diperoleh model regresi berganda dalam bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 4.657 + 0.253X_1 + 0.335X_2 + 0.440X_3$, variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie. Indeks determinasi diperoleh sebesar 57.0% yang berarti bahwa variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas sebesar 57.0% sedangkan selebihnya yaitu 43.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 16.806 > F_{tabel} 2.845$, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kompensasi Langsung (X_2) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.658 > t_{tabel} 2.023$, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie. Variabel Kompensasi Langsung (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3.609 > t_{tabel} 2.023$, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 4.218 > t_{tabel} 2.023$, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Kata Kunci : Komitmen, Kompensasi, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, direct compensation, indirect compensation and the more dominant variables have an effect on employee productivity

at PLN Rayon Beureunun, Pidie Regency. The research was carried out at the PLN Rayon Beureunun Office, Pidie Regency, which is located at Jalan Raya Medan Banda Aceh, Beureunuen. The research population of all employees of PLN Rayon Beureunun, Pidie Regency, was 42 people and all of them were used as research samples. Data collection techniques consisted of questionnaires, interviews and literature studies. The relationship between the independent and dependent variables used multiple linear regression models. Based on the SPSS output, the multiple regression model is obtained in the following equation: $Y = 4.657 + 0.253X1 + 0.335X2 + 0.440X3$, the Indirect Compensation variable (X3) has the most dominant influence on employee productivity at PLN Rayon Beureunuen, Pidie Regency. The index of determination was obtained at 57.0% which means that the variation of the independent variable can explain the dependent variable by 57.0% while the remaining 43.0% is influenced by other variables not examined in this study. Simultaneous test results obtained $F_{count} 16,806 > F_{table} 2,845$, indicating that the variables of Organizational Commitment (X1), Direct Compensation (X2) and Indirect Compensation (X3) together have a significant effect on Employee Productivity at PLN Rayon Beureunuen, Pidie Regency. Organizational Commitment Variable (X1) obtained $t_{count} 2.658 > t_{table} 2.023$, indicating that Organizational Commitment variable (X1) partially has a significant effect on Employee Productivity at PLN Rayon Beureunuen, Pidie Regency. The Direct Compensation Variable (X2) obtained a t_{count} of $3.609 > t_{table} 2.023$, indicating that the Direct Compensation variable partially has a significant effect on employee productivity at PLN Rayon Beureunuen, Pidie Regency. Indirect Compensation Variable (X3) obtained a value of $t_{count} 4.218 > t_{table} 2.023$, indicating that the Indirect Compensation variable partially has a significant effect on employee productivity at PLN Rayon Beureunuen, Pidie Regency.

Keywords: Commitment, Compensation, Productivity

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan organisasi akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut yaitu organisasi, karyawan, dan masyarakat luas demi tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa belum seluruh karyawan PLN Rayon Beureunun memiliki produktivitas kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya

karyawan yang kurang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab, dalam arti karyawan bekerja tidak sesuai dengan aturan organisasi. Selain itu, tingkat kompensasi yang dirasakan kurang sesuai dengan beban kerja yang harus dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie”**.

Adapun masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie?

- b. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie?
- c. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie?
- d. Diantara variabel yang dipilih, variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie?

Berdasarkan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.

Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.

Landasan Teori

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2011), “komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serikat berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut”.

Menurut Allen and Mayer (2012), ada tiga indikator dalam komitmen organisasional, antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Kompensasi

Menurut pendapat yang dikemukakan Suwatno (2011), “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan”.

Flippo (2001) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi”.

Menurut Handoko (2012), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Rivai (2014) ada 2 indikator kompensasi langsung sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2012) terdapat dua indikator kompensasi tidak langsung, yaitu:

1. Program Perlindungan Kerja Karyawan
2. Fasilitas

Produktivitas

Menurut Darmawan (2013), “produktivitas kerja adalah ukuran yang

menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

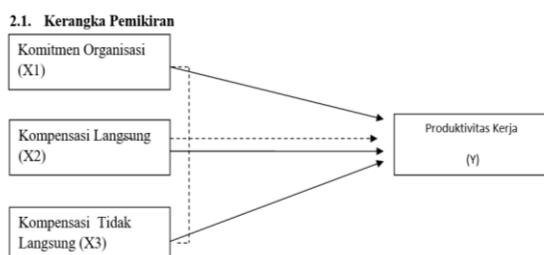
“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu” (Sedarmayanti, 2014).

Menurut Simamora (2014) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hipotesis

1. Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.
2. Diduga kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.
3. Diduga kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.
4. Diduga variabel kompensasi langsung lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, 2020

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie yang beralamat di Jalan Raya Medan Banda Aceh, Beureunuen.

Ruang lingkup penelitian ini mengkaji tentang *Komitmen Organisasi*, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dalam kaitannya terhadap produktivitas karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PLN Rayon Beureunun Kabupaten Pidie yang berjumlah 42 orang. Seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menggunakan Kuesioner
Kuesioner yang digunakan berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan judul penelitian.
- b. Wawancara
Metode ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
- c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

Skala Pengukuran

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

Menurut Rochaety (2012) pengukuran adalah proses kuantitatif, yaitu pencantuman bilangan terhadap karakteristik berdasarkan peraturan tertentu. Dalam penelitian skala yang digunakan skala Likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi (r) yang diperoleh antara skor item dengan skortotal item, dengan nilai kritis korelasi produk momen. Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi sebesar 95%.
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
3. Item pernyataan yang diteliti tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Penilaian terhadap reabilitas kuesioner digunakan *crombach alpha*. Tingkat koefisien yang dinyatakan handal adalah sebesar 0,60, sedangkan reabilitas dibawah tersebut dianggap kurang reliabel (Sugiyono, 2012).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak". Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standardized residual* pada gambar P-P plot.

Menurut Malhotra (2012) menyebutkan bahwa "multikoleniaritas merupakan keadaan di mana terdapat hubungan yang tinggi di antara variabel penjelas". Model regresi yang baik tentunya tidak ada multikolinier atau adanya korelasi

di antara variabel bebas. Multikoleniaritas diuji dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikoleniaritas atau non multikoleniaritas (Gujarati, 2012).

Pengujian heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

a	=	Konstanta
$b_{i(i=1,2,3)}$	=	Koefisien variabel independen
X1	=	komitmen organisasi
X2	=	kompensasi langsung
X3	=	kompensasi tidak langsung
Y	=	produktivitas
e	=	error

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Hasil uji korelasi *product moment* ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi
X ₁	X1.1	0.697
	X1.2	0.543
	X1.3	0.642
X ₂	X2.1	0.777
	X2.2	0.685
X ₃	X3.1	0.637
	X3.2	0.759
Y	Y1	0.548
	Y2	0.685
	Y3	0.681

Data pada Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} (0.297) sehingga butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.7
 Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alpha
Komitmen Organisasi (X ₁)	0.720
Kompensasi Langsung (X ₂)	0.809
Kompensasi Tidak Langsung (X ₃)	0.743
Produktivitas (Y)	0.729

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

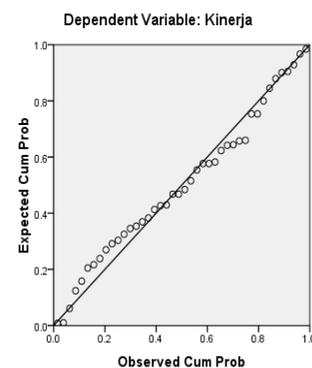
Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel penelitian lebih dari 0.60 sehingga memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner reliabel sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
 P-Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan P-Plot pada gambar di atas menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas variabel penelitian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
 Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF
Variabel Komitmen Organisasi (X ₁)	1.097
Variabel Kompensasi Langsung (X ₂)	1.124
Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X ₃)	1.060

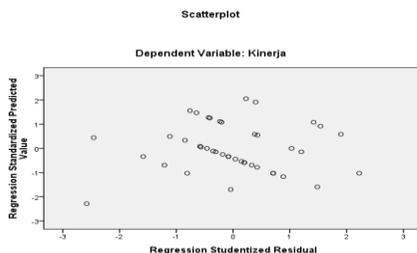
Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10, hal ini berarti data variabel bebas tidak mengandung variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian (nonmultikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.2 Scatter Plot



Berdasarkan grafik *scatterplot* yang ditunjukkan di atas terlihat tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.0 ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.9
 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	4.657	1.361		3.422		.002
Komitmen Organisasi (X ₁)	.253	.095	.296	2.658	2.023	.011
Kompensasi Langsung (X ₂)	.335	.093	.407	3.609	2.023	.001
Kompensasi Tidak Langsung (X ₃)	.440	.104	.462	4.218	2.023	.000

Koefisien Korelasi (R)	= .755 ^a
Koefisien Determinasi (R ²)	= .570
Adjusted R Squares	= .536
F _{hitung}	= 16.806
F _{tabel}	= 2.845
Sign F	= 0.000

Tabel 4.8 di atas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.657 + 0.253X_1 + 0.335X_2 + 0.440X_3$$

Indeks determinasi variabel Komitmen Organisasi (X₁), Kompensasi Langsung (X₂), dan Kompensasi Tidak Langsung (X₃) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh sebesar 57.0% yang berarti bahwa variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas sebesar 57.0% sedangkan selebihnya yaitu 43.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10.
 Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{tabel}	Sig.
Regression	23.366	3	7.789	2.845	.000 ^a
Residual	17.610	38	.463		
Total	40.976	41			

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 16.806 > F_{tabel} 2.845, menunjukkan bahwa hasil perhitungan ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀), artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₁), Kompensasi Langsung (X₂) dan Kompensasi Tidak Langsung (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.657	1.361	3.422	.002
Stres_Kerja	.253	.095	2.658	.011
Isu_Organisasi	.335	.093	3.609	.001
Orientasi_Kerja	.440	.104	4.218	.000

a. Dependent Variable:
 Produktivitas

Variabel Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung 2.658 > ttabel 2.023, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Variabel Kompensasi Langsung (X2) diperoleh nilai thitung 3.609 > ttabel 2.023, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X3) diperoleh nilai thitung 4.218 > ttabel 2.023, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4.657 + 0.253X_1 + 0.335X_2 + 0.440X_3$, variabel Kompensasi Tidak Langsung (X3) mempunyai pengaruh

yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Indeks determinasi diperoleh sebesar 57.0% yang berarti bahwa variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas sebesar 57.0% sedangkan selebihnya yaitu 43.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Fhitung 16.806 > Ftabel 2.845, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi Langsung (X2) dan Kompensasi Tidak Langsung (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Variabel Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung 2.658 > ttabel 2.023, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Variabel Kompensasi Langsung (X2) diperoleh nilai thitung 3.609 > ttabel 2.023, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X3) diperoleh nilai thitung 4.218 > ttabel 2.023, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunuen Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal, antara lain :

1. Diharapkan agar para karyawan meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.
2. Diharapkan kepada para pegawai agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chhabra Bindu dan Mohanty R.P. 2013. *Mediating Role of Organisation Commitment in the Relationship between Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour: a Study of Indian IT Professionals*. *Int. J. Indian Culture and Business Management*, Vol. 9, No. 4.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Flippo, Edwien, D. 2011. *Managemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. ,Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2012. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, R.L. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, E. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Suwatno. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sucipress. Bandung.