

Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang

Feriyati Suharto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email : suharto_feri@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of performance appraisal and compensation on work productivity. The method in this study is a descriptive method in the form of a questionnaire using a sample of 25 people or 35% of the total population studied as many as 70 people. The results of the analysis show that the relationship between work appraisal variables and employee work productivity is positive and strong. The relationship between the compensation variable and employee work productivity is positive and very strong. Simultaneously, there is an effect of performance appraisal and compensation on employee work productivity. Partially, there is an effect of performance appraisal and compensation on employee work productivity.

Keyword: Appraisal Performance, Compensation, Work Productivity

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan sampel sebanyak 25 orang atau 35% dari jumlah populasi yang diteliti sebanyak 70 orang. Hasil analisis diketahui hubungan antara variable penilaian kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif dan kuat. Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur strategis dalam manajemen suatu organisasi. Menurut (Arifudin, 2020) bahwa organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Masih menurut (Arifudin, O. & Rusmana, F., 2020) setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal. Oleh karena itu sebuah perusahaan yang berjalan sukses dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya harus dapat mengakomodir faktor-faktor yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja adalah karena hasilnya kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian

Menurut (William, 2003) perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan membutuhkan feedback (umpan balik) atas kinerjanya sebagai panduan perilaku di masa yang akan datang, baik karyawan baru maupun karyawan lama, walaupun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan kadang juga tidak selalu diharapkan bahkan terdengar seperti ancaman. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi kegiatan yang dilakukan dalam manajemen kepegawaian. Dalam setiap organisasi ukuran maju dan tidaknya organisasi itu dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan perilaku anggota organisasi atau karyawan yang ada di dalamnya. Fungsi penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui kualitas dan perilaku karyawan. Apabila penilaian itu dilakukan dengan baik dan benar, maka penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen yang handal.

Para manajer dan supervisor harus selalu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Penilaian kinerja ini tidak hanya menonjolkan kekurangan karyawan, tetapi juga semua hal baik yang sudah dilakukan karyawan juga

diidentifikasi untuk bisa dipertahankan. Fungsi dari penilaian kinerja ini banyak terutama untuk pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penilaian menjadi dasar dalam tindakan-tindakan untuk pemindahan, promosi, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula dijadikan sarana untuk memperbaiki kegairahan kerja karyawan dan kepercayaannya terhadap pimpinan dan untuk memperoleh kelemahan pegawai yang akan dapat dijadikan dasar atau pedoman dalam perencanaan pendidikan/pelatihan karyawan. Penilaian kinerja karyawan dalam setiap organisasi/perusahaan dirasakan perlu, karena bukan saja penting dan perlu bagi setiap karyawan dalam perusahaan tetapi juga penilaian kinerja yang objektif dapat menimbulkan rasa puas, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan akan terdorong untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya atau minimal mempertahankannya.

Selain dengan memberikan penilaian yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Sebagaimana diungkapkan (Arifudin, 2019) bahwa kompensasi merupakan balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerja. Sebagai timbal balik dari terpenuhinya kebutuhan karyawan, mereka harus mau mencurahkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan keterampilan kepada perusahaan dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pengorbanan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, manfaat penelitian ini adalah agar dapat mengetahui pengaruh hubungan dengan antara Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja pada PDAM Kabupaten Karawang”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut (Veithzal, 2005) bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Hasil penilaian kinerja menurut (Veithzal,2005) sangat penting untuk : 1) Meninjau ulang kinerja masa lalu, 2) Memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan, 3) Memeriksa kemampuan perusahaan, 4) Memeriksa kemampuan individu karyawan, 5) Menyusun target masa depan, 6) Melihat prestasi seseorang secara realistis, 7) Manfaat Penilaian Kinerja untuk berbagai pihak.

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas

jasa yang diberikan kepada perusahaan, karena tenaga kerja tersebut sudah memberikan sumbangan tenaga pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Sedangkan mengutip dari Dewan Produktivitas Nasional, menurut (Husein, 2005) bahwa produktivitas adalah sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mencapai produktivitas kerja, haruslah dapat dengan cara tepat memastikan sumber-sumber daya yang harus dipergunakan.

Secara umum produktivitas mencerminkan efisiensi dari penggunaan sumberdaya yang menghasilkan seperti yang dijelaskan oleh (Payaman, 2001) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah penghasilan atau Kompensasi. Dengan pemberian Kompensasi yang dianggap adil atau sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, maka dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih giat atau lebih produktif.

H0 : Tidak ada pengaruh antara penilaian kinerja dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja.

H0 : Ada penilaian kinerja dan kompensasi terhadap Kompensasi terhadap produktivitas kerja.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini adalah untuk mencari sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel bebas (penilaian kinerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), maka kajiannya mengarah pada studi korelasi dan regresi. Peneliti melakukan penelitian terhadap dua variabel bebas yaitu Penilaian kinerja (X) dan Kompensasi (X), serta satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y). Secara operasional penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Sehubungan dengan masalah yang akan diteliti, maka populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Karawang yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 25 orang atau sekitar 35 % dari populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan penggunaan kuisioner yang dikuantifikasikan dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis keseluruhan variable dalam penelitian ini dari 25 karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuisioner, jawaban mereka terhadap variabel Penilaian Kinerja (X), memperlihatkan rata-rata skor jawabannya adalah 38,76 dengan standar deviasi sebesar 2,538 dimana

nilai jawaban tertinggi adalah 44 dan terendah 37. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pada PDAM Kabupaten Karawang menurut responden sudah cukup baik. Karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuisioner, jawaban mereka terhadap variabel Kompensasi (X2), memperlihatkan rata-rata skor jawabannya adalah 41,48 dengan standar deviasi sebesar 1,782 dimana nilai jawaban tertinggi adalah 45 dan terendah 38. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi pada PDAM Kabupaten Karawang menurut responden juga sudah cukup baik. Karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuisioner, jawaban mereka terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), memperlihatkan rata-rata skor jawabannya adalah 41,52 dengan standar deviasi sebesar 0,714 dimana nilai jawaban tertinggi adalah 40 dan terendah 43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda, setidaknya terdapat 6 (enam) bagian hasil yang perlu dijelaskan. Masing-masing bagian akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	n
Produktifitas kerja	41.25	0.714	25
Penilaian kerja	38.76	2.538	25
Kompensasi	41.48	1.782	25

Pada bagian ini diperlihatkan deskripsi dari semua variabel yang diregresikan. Yaitu variabel Y (Produktivitas Kerja) sebagai variabel terikat, variabel X (Penilaian Kinerja) dan variabel X₂ (Kompensasi) sebagai variabel bebas. Berdasarkan analisis SPSS sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas variabel produktivitas kerja memiliki rata-rata 41,52 dengan standar deviasi 0,714 dan jumlah kasus ada 25. Variabel penilaian kinerja memiliki rata-rata 38,76 dengan standar deviasi 2,538 dan jumlah kasus ada 25. Begitu juga dengan variabel kompensasi yang memiliki nilai rata-rata 41,48 dengan standar deviasi 1,782 dan jumlah kasus ada 25.

2. Correlation

		Produktifitas Kerja	Penilaian Kinerja	Kompensasi
Perason Correlation	Prod. Kerja	1.000	0.647	0.87
	Penilaian Kinerja	0.647	1.000	0.367

	Kompensasi	0.876	0.367	1.000
Sig. (1-tailed)	Prod. Kerja	-	0.000	0.000
	Penilaian Kinerja	0.000	-	0.035
	Kompensasi	0.000	0.035	-
n	Prod. Kerja	25	25	25
	Penilaian Kinerja	25	25	25
	Kompensasi	25	25	25

Pada bagian ini, ditunjukkan hasil koefisien korelasi untuk semua variabel. Hasil korelasi tersebut dapat dibaca baik dari samping (baris) maupun dari atas (kolom). Jika dari samping (baris), dapat diurutkan sebagai berikut : Koefisien korelasi parsial (1) antara Penilaian Kinerja (Xi) terhadap Produktivitas Kerja (Y) 0,647 dengan tingkat signifikansi yaitu 1-0,000. Jika memperhatikan besarnya angka r yaitu 0,647 dan tingkat signifikansi 1, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) positif yang kuat dan signifikan. 1-Koefisien korelasi parsial (1) antara Kompensasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) = 0,876 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000. Jika memperhatikan besarnya angka r yaitu 0,876 dan Tingkat signifikansi 1, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) positif yang sangat kuat dan signifikan.

Pada bagian ini, ditunjukkan hasil koefisien korelasi untuk semua variabel. Hasil korelasi tersebut dapat dibaca baik dari samping (baris) maupun dari atas (kolom). Jika dari samping (baris), dapat diurutkan sebagai berikut : Koefisien korelasi parsial (1) antara Penilaian Kinerja (Xi) terhadap Produktivitas Kerja (Y) 0,647 dengan tingkat signifikansi yaitu 1-0,000. Jika memperhatikan besarnya angka r yaitu 0,647 dan tingkat signifikansi 1, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) positif yang kuat dan signifikan. 1-Koefisien korelasi parsial (1) antara Kompensasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) = 0,876 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000. Jika memperhatikan besarnya angka r yaitu 0,876 dan Tingkat signifikansi 1, maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) positif yang sangat kuat dan signifikan.

3. Variables entered / removed

Model	Variables	Variables	Method
-------	-----------	-----------	--------

	Entered	Removed	
1	Penilaian Kinerja Kompensasi		Enter

Variables entered/removed fungsinya untuk menunjukkan jumlah variabel yang dimasukkan (entered) dalam analisis dan yang dikeluarkan (removed) karena sesuatu hal. Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat bahwa semua variabel bebas dimasukkan (all requested variables entered) dan tidak ada yang dikeluarkan. Ini berarti semua variabel bebas dinyatakan valid untuk dijadikan sebagai alat analisis.

4. Model Summary

Model	R	R. Squares	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.943	.889	.879	.248
Model	R	R. Squares	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.943	.889	.879	.248

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompensasi

Pada bagian ini ditampilkan nilai R, R, Adjusted R dan Std. Error of the estimate. Dimana nilai R (besar) yang menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel bebas X dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,943. Sedangkan R² (Koefisien Determinasi) adalah 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi variabel X dan X2 secara bersamaan terhadap Y adalah positif dan sangat kuat. Sem sumbangan dari pengaruh secara bersama-sama (regresi berganda) antara X, dan X2 terhadap Y adalah sebesar 88,9 % dan selebihnya sebesar 11,1 % dipengaruhi faktor lain.

5. Anova

Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
	10.884	2			
Regression	1.356	22	5.442	88.319	.000
Residual Total	12.240	24	0,62		

Sumber:Hasil Perhitungan SPSS

- Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompensasi
- Dependent variable: Produktivitas Kerja

Pada bagian ini ditampilkan tabel analisis varians (ANOVA). Uji anova digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kedua variable bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian F tes bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan F hitung dengan F table

a. Pengujian dengan memperhatikan tingkat signifikan

1) Hipotesis:

Ho : tidak terdapat pengaruh X1 X terhadap Y

Hi : terdapat pengaruh X X2 terhadap Y

2) Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha 0,05$, maka Ho ditolak

Jika probabilitas $> \alpha 0,05$, maka Ho diterima

3) Kesimpulan :

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (sig) pada tabel Anova adalah 0,000. Jadi probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan H diterima. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X, (Penilaian Kinerja) dan X(Kompensasi) secara bersama memang berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja). Dengan demikian, factor faktor penjelas X (Penilaian Kinerja) dan X2 (Kompensasi) dapat digunakan untuk memprediksi Y (Produktivitas Kerja).

b. Pengujian dengan membandingkan F hitung dan F table

1) Hipotesis :

Ho:tidak terdapat pengaruh X, X2 terhadap Y

H1:terdapat pengaruh X1 X2 terhadap Y

2) Ketentuan

Jika F hitung $> F$ tabel, maka Ho ditolak

Jika F hitung $< F$ tabel, maka Ho diterima

3) Kesimpulan :

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (sig) pada tabel Anova adalah 0,000. Jadi probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan H diterima. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X, (Penilaian Kinerja) dan X(Kompensasi) secara bersama memang berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja). Dengan demikian, factor faktor penjelas X (Penilaian Kinerja) dan X2 (Kompensasi) dapat digunakan untuk memprediksi Y (Produktivitas Kerja).

b. Pengujian dengan membandingkan F hitung dan F table

1) Hipotesis :

Ho:tidak terdapat pengaruh X, X2 terhadap Y

H1:terdapat pengaruh X1 X2 terhadap Y

2) Ketentuan

Jika F hitung $> F$ tabel, maka Ho ditolak

Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima

3) Kesimpulan:

Nilai F hitung pada tabel anova di atas adalah 88,319. Sedang F tabel (0,05), (numerator = 2 dan denominator = 22) adalah 3,443. Jadi F hitung = 88,319 > F tabel (0,05) = 3,443. Dengan demikian, Ho ditolak dan H, diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X (Penilaian Kinerja) dan X2 (Kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Oleh karenanya kedua variabel tadi dapat digunakan untuk memprediksi variable Y.

6. Coeficients

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (constant)	25.158	12.36		20.357	.000
Pen. Kinerja	.106	.021	.357	4.921	.000
Kompensasi	.296	.031	.738	9.675	.000

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta nilai t hitung dan tingkat signifikansi. Dari tabel perhitungan di atas, maka dapat dibuatkan model persamaannya yaitu :

$$Y = 25,158 + 0,106 X_1 + 0,296 X_2$$

Dan cara membaca persamaan di atas adalah: Nilai 25,158 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika dilakukan upaya peningkatan terhadap Penilaian Kinerja dan Kompensasi, maka tingkat Produktivitas Kerja karyawan akan ada kenaikan sebesar 25,158 poin.

Nilai 0,106 X merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu poin untuk Penilaian Kinerja, maka akan ada kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,106 poin.

Nilai 0,296 X, merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu poin untuk Kompensasi, maka akan ada kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,296 poin.

Pengujian nilai t digunakan untuk menguji adakah pengaruh masing-masing variabel X, terhadap Y dan X terhadap Y.

a. Pengujian X, terhadap Y

1) Hipotesis :

Ho : tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

H1 : tidak terdapat pengaruh X, terhadap Y

2) Ketentuan (berdasarkan uji t) :

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

3) Ketentuan (berdasarkan probabilitas):

Jika probabilitas < a 0,05, maka Ho ditolak

Jika probabilitas > a 0,05, maka Ho diterima

4) Hasil Analisis

Jika diperhatikan hasil perhitungan SPSS, maka harga t untuk variabel Penilaian Kinerja (X) sebesar 4,92 dengan probabilitas (signifikansi) -0,000. Sedangkan t tabel dengan tingkat signifikansi - 0,05, df 23 yaitu sebesar 1,71. Jika diperbandingkan maka t hitung 4,92 > t tabel 1,71, Itu berarti Ho ditolak dan H, diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. Dan jika dilihat dari tingkat probabilitas, maka probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H, diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X (Penilaian Kinerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja).

b. Pengujian X terhadap Y

1) Hipotesis:

Ho : tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

H : terdapat pengaruh X2 terhadap Y

2) Ketentuan (berdasarkan uji t):

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

3) Ketentuan (berdasarkan probabilitas):

Jika probabilitas < a 0,05, maka Ho ditolak

Jika probabilitas > a 0,05, maka Ho diterima

4) Hasil Analisis

Jika diperhatikan hasil perhitungan SPSS, maka harga t untuk variabel Kompensasi (X.) sebesar 9,675 dengan probabilitas (signifikansi) = 0,000. Sedangkan T tabel dengan tingkat signifikansi = 0,05, df = 23 yaitu sebesar 1,71. Jika diperbandingkan maka t hitung = 9,675 > t tabel = 1,71. Itu berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja. Dan jika dilihat dari tingkat probabilitas, maka probabilitas 0,000 > 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 (Kompensasi) terhadap Y (Produktivitas Kerja).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik sistem penilaian kinerja yang meliputi loyalitas, prestasi kerja, kejujuran, disiplin kerja, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, pengetahuan tentang bidang kerja dan tanggungjawab pada PDAM Kabupaten Karawang sudah cukup baik. Pemberian kompensasi pada PDAM Kabupaten Karawang dalam bentuk gaji, kenaikan golongan, pemberian THR, kesertaan dalam asuransi, tunjangan kehadiran, tunjangan perumahan, perlakuan adil, penyesuaian gaji, imbalan jasa proporsional dan system evaluasi kinerja sudah memuaskan. Karyawan PDAM Kabupaten Karawang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. yang meliputi mutu kinerja, pengetahuan tentang tugas-tugas, penyelesaian tugas/pekerjaan, tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, semangat kerja inovasi, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, kehadiran, ketelitian administratif dan ketepatan waktu. Sehingga sistem penilaian kinerja semakin baik maka produktivitas kerja pun akan meningkat atau sebaliknya dan kompensasi meningkat maka produktivitas kerja pun akan meningkat atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa pokok pikiran sebagai masukan atau saran untuk manajemen PDAM Kabupaten Karawang untuk perbaikan atau kemajuan di masa yang akan datang. Walaupun hasil penelitian membuktikan bahwa sistem penilaian kinerja pada PDAM Kabupaten Karawang sudah cukup baik, namun alangkah baiknya dilakukan beberapa perbaikan yaitu dengan memperhatikan bagaimana cara pelaksanaan penilaian kinerja yang lebih baik lagi misalnya perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan untuk memberi petunjuk penyusunan dan sistem penilaian kinerja yang lebih baik lagi. Begitu juga dengan pemberian kompensasi yang sudah ada berdasarkan hasil penelitian sudah memuaskan, harus dapat dipertahankan atau bahkan dapat ditingkatkan dan memperhatikan beberapa faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan pemberian kompensasi seperti prestasi kerja, kompetensi dan penyesuaian dengan standar kebutuhan hidup. Perusahaan juga perlu memikirkan dan mengupayakan hal-hal lain yang inovatif untuk meningkatkan produktivitas kerja selain memperbaiki system penilaian kinerja dan meningkatkan kompensasi, seperti meningkatkan disiplin pegawai dan pemberian motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arifudin. O. & Rusmana. F. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada

PT AGRO BUMI. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.

Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Husein, U. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Payaman, S. (2001). *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Kumpulan Kertas Kerja Seri Produktivitas II*. Jakarta: Lembaga Sarana Usaha dan Produktivitas.

Veithzal, R. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

William, W. (2003). *Human Resources And Personnel Management*. USA: Mc Graw-Hill Inc

Walker, S. P. (2015). Accounting and Preserving the American Way of Life. *Contemporary Accounting Research*, 32(4), 1676–1713. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12128>

Moorman, C., & Day, G. S. (2016). Organizing for Marketing Excellence. *Journal of Marketing*, 80(6), 6–35. <https://doi.org/10.1509/jm.15.0423>

Lee, J. Y., Kozlenkova, I. V., & Palmatier, R. W. (2014). Structural marketing: using organizational structure to achieve marketing objectives. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 73–99. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0402-9>

Coppola, D. P. (2011). *Introduction to International Disaster Management. Introduction to International Disaster Management (Third Edit)*. Oxford: Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/C2009-0-64027-7>

Cachon, G. P., & Terwiesch, C. (2013). *Matching Supply with Demand: An Introduction to Operations Management. Book (Third Edit)*. New York: McGraw-Hill/Irwin. <https://doi.org/10.2307/1271510>