



Pebi Febriansyah¹
 Siti Komariah
 Hildayanti²
 Mohammad Kurniawan³

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. WIJAYA KARYA REALTY

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan keterikatan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Realty. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 83 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Wijaya Karya Realty. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji F. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat instrumen variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai signifikan kompensasi finansial sebesar $0,000 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$ untuk variabel keterikatan kerja, yang berarti secara parsial kompensasi finansial dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Realty. Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Realty sebesar (Sig.F $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial dan keterikatan kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Wijaya Karya Realty.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kompensasi Finansial, Keterikatan Kerja

Abstract

This research aims to find out how financial compensation and work engagement partially and simultaneously influence employee work productivity at PT. Wijaya Karya Realty. This research uses quantitative analysis methods. The sample used in the research was 83 respondents. The data obtained in this research was through distributing questionnaires to employees of PT. Wijaya Karya Realty. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and F test. Meanwhile, to see the extent of the accuracy and feasibility of the research variable instruments, validity and reliability tests in SPSS are used. The results of the t test analysis of this research obtained significant financial compensation values of $0.000 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$ for the work engagement variable, which means that partially financial compensation and work engagement have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Wijaya Karya Realty. The results of the F test analysis and coefficient of determination show that simultaneously financial compensation and work engagement have a positive and significant influence on employee work productivity at PT. Wijaya Karya Realty is (Sig.F $0.000 < 0.05$). This shows that the better the financial compensation and work engagement, the higher the work productivity produced by PT employees. Wijaya Karya Realty.

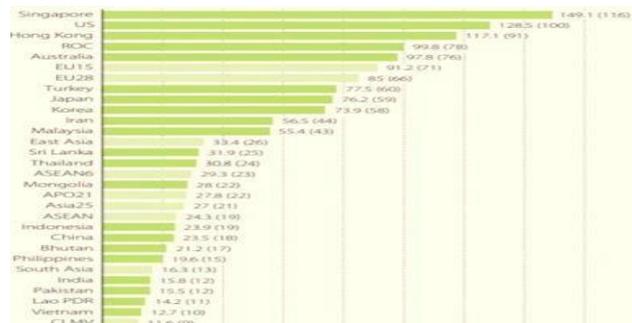
Keywords: Work Productivity, Financial Compensation, Work Engagement

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya sebuah perusahaan sehingga berkembang atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang didalamnya, Tanpa adanya mereka maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi aset yang penting bagi

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: febriansyahpebi603@gmail.com, hildayanti@uigm.ac.id, kurniawan@uigm.ac.id

perusahaan untuk dijadikan alat untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan mulai dari penyusunan rencana kerja, menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan, sistem pengendalian yang diterapkan, dan pengambilan sebuah keputusan. Namun sering kali terjadi kesenjangan antara perusahaan dan karyawan baik dari sistem perusahaan maupun prosedur yang ada pada perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.



Gambar 1 Survei Produktivitas Per Pekerja

Berdasarkan hasil survei dari Asian Productivity Organization (2022), Produktivitas per Pekerja Indonesia di ASEAN berada di urutan ke-4 di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand (APO, 2022), dari hasil survei tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan-perusahaan Indonesia baik itu swasta maupun pemerintah masih perlu meningkatkan produktivitas para pekerjanya agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan di negara ASEAN lainnya, mengingat Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak ke-4 di dunia serta memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 138,6 juta jiwa per tahun 2023 (bps.go.id 2023). Pada survei produktivitas pekerja pada 34 provinsi di Indonesia tahun 2022, Daerah Sumatera Selatan memperoleh urutan ke-11 dari 34 provinsi pada survei tingkat produktivitas per tenaga kerja, tingkat produktivitas per pekerja di Sumatera Selatan mencapai 82,9 juta rupiah per-tahun, capaian tersebut masih sangat jauh dari daerah pemegang tingkat produktivitas per pekerja tertinggi yaitu DKI Jakarta yang mencapai 400,7 juta rupiah pertahun (Ahdiat, 2023). Berdasarkan dari data tersebut maka daerah Sumatera Selatan perlu meningkatkan produktivitas para tenaga kerjanya agar bisa bersaing dengan daerah-daerah lain di Indonesia.

Menurut Pramita (2019) berpendapat bahwa produktivitas pada dasarnya merupakan hasil dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan tugas tertentu yang telah ditetapkan dan diembankan kepadanya. Seorang karyawan juga dituntut untuk memiliki sikap optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi yang dibutuhkan dan perlu didukung oleh disiplin dan etos kerja yang tinggi (Uwewengo & Machmud, 2023)

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan tersebut, sehingga karyawan yang bekerja dengan cepat dan baik yang mana hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Pembinaan dan pemberdayaan karyawan pada perusahaan dapat dilakukan dengan berberapa cara, salah satunya yakni membentuk sistem kompensasi yang baik dan membangun hubungan yang baik antar pihak perusahaan dan karyawan (Yusran & Sodik, 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Mutholib, 2019). Menurut Farla, et.al., (2019), kompensasi finansial terdiri atas tiga jenis, yaitu: gaji, tunjangan, dan insentif. Adanya perbedaan pandangan karyawan mengenai uang dan imbalan langsung merupakan suatu hal yang subyektif dan merupakan sesuatu yang khas dalam industri. Akan tetapi hal yang sering kali terjadi adanya ketidakadilan dalam memberikan upah atau gaji sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik. Untuk gaji dan upah ini termasuk didalam kompensasi finansial.

Selain kompensasi finansial untuk meningkatkan kinerja diperlukan juga keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya yang ditunjukkan dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan untuk mencapai tujuan perusahaan yang mampu mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja (Suwarsi, 2020). Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan bekerja lebih dari kata cukup baik, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi diri sendiri jika diperlukan (Prahara, 2020).

Penulis melakukan penelitian di PT. Wijaya Karya Realty Palembang telah menerapkan kompensasi langsung terhadap karyawannya hal ini dilakukan untuk mendukung kinerja perusahaan salah satunya dengan cara memberikan insentif atau bonus kepada karyawannya. Insentif yang diberikan bukan hanya materi semata tetapi juga ada peningkatan kerja. Apabila terdapat posisi yang kosong maka akan menjadi pertimbangan untuk mengisi posisi tersebut dikarenakan adanya prestasi atau pencapaian yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Begitu juga dengan keterikatan kerja yang dilakukan PT. Wijaya Karya Realty Palembang dengan menggunakan konsep penghormatan, yaitu menghargai seseorang sebagai manusia seutuhnya, baik secara fisik/materi maupun psikis/immaterial. Penghormatan sebagai seorang manusia seutuhnya dipercaya mampu menumbuhkan rasa dihargai, bahagia, semangat kerja, keterikatan dengan perusahaan dan pada akhirnya mendorong terciptanya produktivitas yang unggul.

Hasil observasi yang dilakukan pada PT. Wijaya Karya Realty penulis menemukan bahwa sistem kompensasi finansial pada PT. Wijaya Karya Realty Palembang masih perlu adanya evaluasi agar sesuai standar perusahaan, namun penulis ingin memahami seberapa efektif sistem kompensasi finansial tersebut terhadap produktivitas karyawan di perusahaan, dikarenakan kompensasi finansial yang baik dinilai dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Kemudian keterikatan kerja dinilai juga turut berdampak terhadap produktivitas para karyawan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa sudah terdapat konsep penghormatan terhadap karyawan di PT. Wijaya Karya Realty, konsep keterikatan kerja yang baik dapat menghasilkan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga hal tersebut akan berdampak baik terhadap produktivitas (Attamimi, et.al., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh terhadap sistem kompensasi finansial (Hamali, 2018; Agathanisa & Prasetyo, 2018, Yusran & Sodik, 2019). Begitu pula dengan keterikatan kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Ulum et.al. 2020; Attamimi, et.al., 2022; Rachmawati dalam Yusran & Sodik, 2019). Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan PT. Wijaya Karya Realty Palembang dalam pembinaan kompensasi dan keterikatan kerja sebagaimana telah dijelaskan diatas pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui sistem dan prosedur pemberian kompensasi dan keterikatan kerja karyawan oleh sebab itu penulis tertarik untuk mencari pemahaman tentang bagaimana cara PT. Wijaya Karya Realty Palembang dalam menangani kompensasi finansial dan keterikatan kerja terhadap sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Setyosari (2018) mengatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Karya Realty dengan sampel sebanyak 83 orang. Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Realty beralamat Jalan Soekarno Hatta Talang Kelapa, Kecamatan. Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah kompensasi finansial dan keterikatan kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Dalam prosesnya dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan keterikatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wijaya Karya Realty.

Uji Validitas

Untuk menguji tingkat valid dari instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan dari kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Dalam menguji tingkat validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer pengolahan data statistika, yaitu Statistical Program for Social Science (SPSS).

Tabel 1. Uji Validasi

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0.611	0.1818	Valid
	X1.2	0.717	0.1818	Valid
	X1.3	0.479	0.1818	Valid
	X1.4	0.379	0.1818	Valid
	X1.5	0.561	0.1818	Valid
	X1.6	0.802	0.1818	Valid
	X1.7	0.447	0.1818	Valid
	X1.8	0.495	0.1818	Valid
	X1.9	0.711	0.1818	Valid
	X1.10	0.483	0.1818	Valid
	X1.11	0.495	0.1818	Valid
	X1.12	0.379	0.1818	Valid
Keterikatan Kerja	X2.1	0.561	0.1818	Valid
	X2.2	0.802	0.1818	Valid
	X2.3	0.447	0.1818	Valid
	X2.4	0.495	0.1818	Valid
	X2.5	0.711	0.1818	Valid
	X2.6	0.483	0.1818	Valid
	X2.7	0.479	0.1818	Valid
	X2.8	0.379	0.1818	Valid
	X2.9	0.447	0.1818	Valid
	X2.10	0.495	0.1818	Valid
	X2.11	0.711	0.1818	Valid
	X2.12	0.483	0.1818	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0.379	0.1818	Valid
	Y2	0.495	0.1818	Valid
	Y3	0.479	0.1818	Valid
	Y4	0.379	0.1818	Valid
	Y5	0.447	0.1818	Valid
	Y6	0.495	0.1818	Valid
	Y7	0.711	0.1818	Valid
	Y8	0.483	0.1818	Valid
	Y9	0.379	0.1818	Valid
	Y10	0.561	0.1818	Valid

	Y11	0.802	0.1818	Valid
	Y12	0.711	0.1818	Valid

Berdasarkan rhitung masing masing item pertanyaan lebih besar dari rtabel (0.1818). Validitas instrumen menggambarkan sejauh mana instrumen itu mampu mengukur apa yang seharusnya harus diukur, maka dilakukan uji validitas atau memberi bukti validitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu isntrumen sah atau valid untuk mengukur suatu variable, misalnya pada kuesioner. Angket dinyatakan valid jika variabel yang akan diukur dapat dianggap melalui angket tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dapat diukur secara tepat oleh instrumen tersebut. Validitas dalam instrumen penelitian menunjukkan derajat ketepatan instrumen sebagai alat ukur terhadap isi atau apa yang diukur. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrument pengukuran dengan menggunakan Cronbach Alpha dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kompensasi finansial (X₁) dan keterikatan kerja (X₂) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikan 0,05. Nilai T_{tabel} dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,973	0,60	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,867	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,933	0,60	Reliabel

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.185	.930		2.349	.022
	X1	.383	.055	.354	6.985	.000
	X2	.674	.052	.651	12.866	.000

Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikan 0,05.

Tabel 4. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2823.670	2	1411.835	1364.852	.000 ^b
	Residual	68.272	80	1.034		
	Total	2891.942	82			

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 4.13, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 0.00 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara positif dan signifikan.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara kompensasi finansial (X₁) dan keterikatan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y). Data hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti data pada tabel berikut.

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.976	1.01707

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,988. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi finansial (X₁) dan keterikatan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 98,8%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari kompensasi finansial dan keterikatan kerja yang ada. Artinya, jika kompensasi finansial dan keterikatan kerja baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi finansial dan keterikatan kerja buruk, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh besar persen (%) kemampuan variabel atau kontribusi pengaruh yang diberikan oleh pengaruh variabel independen terhadap variable independen dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.976	1.01707

Maka didapat nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,976. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor kompensasi finansial dan kerikatan kerja. Dengan demikian, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor kompensasi finansial dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Wijaya Karya Realty Palembang. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi finansial kerja yang optimal. PT. Wijaya Karya Realty Palembang memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yaitu gaji, bonus, insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan (asuransi) dan fasilitas kantor. Dalam penelitian ini hanya dibahas tentang kompensasi finansial, baik finansial langsung dan finansial tidak langsung yang diterima karyawan PT. Wijaya Karya Realty Palembang karena kompensasi finansial lebih dapat dirasakan dan dinikmati langsung oleh karyawan, dibandingkan kompensasi non finansial seperti beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, promosi jabatan serta kondisi kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Wijaya Karya Realty Palembang. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya yang ditunjukkan dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan untuk mencapai tujuan perusahaan yang mampu mendongkrak produktivitas karyawan dalam bekerja (Suwarsi, 2020). Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan bekerja lebih dari kata cukup baik, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara

terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi diri sendiri jika diperlukan (Prahara, 2020).

Berdasarkan data hasil uji hipotesis simultan, kompensasi finansial dan keterikatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig. atau p-value sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial dan memiliki keterikatan kerja mereka cenderung menjadi aset berharga dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Artinya, bahwa semakin baik penerapan kompensasi finansial dan keterikatan kerja yang ada pada diri karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Wijaya Karya Realty Palembang.

SIMPULAN

Kompensasi finansial sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.985 > 1.664$) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Keterikatan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12.866 > 1.664$) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi finansial dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Wijaya Karya Realty Palembang. Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien menunjukkan bahwa didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,988. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi finansial (X_1) dan keterikatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 98,8%. Hasil penelitian dengan menggunakan nilai koefisien determinasi didapatkan (R square) sebesar 0,976. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor kompensasi finansial dan keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Agustina, F. Yudiaatmaja, F dan Yulianthini, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016*.
- Ahdiat, A. (2023). "Ini Provinsi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi pada 2022". <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/06/ini-provinsi-dengan-produktivitas-tenaga-kerja-tertinggi-pada-2022>. (diakses 28 Oktober 2023).
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- APO. (2022). *APO Productivity Databook 2022*. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 12-26.
- Ardiani, W., Putra, R., & Hasibuan, F. A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 854-868.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Effect of Job Satisfaction and Job Engagement on Employee Performance). 2(1), 67- 77
- Bakker, A. B (2020). Building Engagement In The Work Place. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds). *The peak performing organization*, 50-72. Oxon, UK: Routledge.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2019). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., Yirik, S., & Koynncu, K. (2021). The effects of personal and organizational resources on work and well-being outcomes among turkish nurses. *Journal of Intercultural Management*, 8(2), 29–53. Doi: 10.1515/joim-2016-0008
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Cnbcindonesia.com. (2023). “Miris! Segini Rata-rata Gaji Karyawan di Indonesia 2023”. <https://www.cnbciindonesia.com/lifestyle/20230205131026-33-411097/miris-segini-rata-rata-gaji-karyawan-di-indonesia-2023>. (diakses 23 September 2023).
- Cnnindonesia.com. (2021). “Survei: 1 dari 2 Karyawan Mengaku Gajinya Kurang”. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210504150411-284-638398/survei-1-dari-2-karyawan-mengaku-gajinya-kurang>. (diakses 23 September 2023).
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2018). The Supervisor and Generational Differences. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 11
- Dinantara, M.D., & Oktaviani, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3(1): 99- 107
- Federman, B. (2020). *Employee Engagement: A road for creating profits, optimizing performance, And increasing loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, Vishal and Sushil Kumar. 2021. Impact of Performance Appraisal Justice on Employee Engagement: A Study of Indian Professional. *Human Resource Management Group Indian Institute of Management Lucknow*. Vol.35, 63-66.
- Hanaysha, Jalal, Putri Rozita Tahir. (2018). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229 pp 298-306.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrastuti & Made Ngurah. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liza Disen Servis Balikpapan. *Jurnal Unmul*, (3)4, 304-307
- Indriasari, D.P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 20(1): 123-134.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2020). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, Vol. 11(1): 53-60.
- Jodi, M., Fauziah Afriyani & Muhammad Kurniawan. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Pt Sederhana Karya Musi Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(5), 2291- 2300.
- Kharismawan, I. L., & Hayati, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan E- Commerce di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 100-116.
- Komariah Siti. H., & Meilin Veronica. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, (4)3, 310-324
- Mudhiah, L., & Dolorosa, E. (2019). Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian*, 7(3). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jspp/article/view/26566>

- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Pramita, E. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Putri, A. C., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27, 1-8. Diakses dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Rahman, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tip-Top Swalayan, Skripsi: Universitas Mercu Buana.
- Rian Jannatin & Dewita Puspawati. (2022). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kinerja Dengan Dimediasi Faktor Kepercayaan Terhadap Atasan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (3)2
- Ruauw, Astria C. N., Deisy Lengkong, dan Jantje Mandey. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *JAP No. 31 Vol III 2015*.
- Rizkiana, N. A. (2020). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers: Jakarta.
- Rivai, V & Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2021). *The Drivers of Employee Engagement Report*. UK: Institute for Employment Studies.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. cetakan kedua, mandar maju: Bandung
- Setyosari, Punaji. (2018). *Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). *Jurnal Riset Manajemen*, 09, 49– 64.
- Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1229-1236.
- Wahyu Anggraini & Olievia Prabandin. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerjapadakaryawan Tetap PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, (9)7.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23- 32.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.