

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN COCA-COLA INDONESIA

Lite

Email : [lite@gmail.com](mailto:lite@gmail.com)

STIE Palangka Raya

### ABSTRACT

There is a universal awareness on the importance of productivity in improving national welfare. The productivity is an essential factor in maintaining and developing the success of an organization. So that a company can achieve its goals one of which to improve the work productivity, then it is an obligation for the leaders to provide motivation for the employees in the form of compensation.

This research is willing to achieve the goals namely (1) to determine the effects of salary, intensive, facility, position promotion and work environment on the work productivity of CocaCola Indonesia employees either simultaneously or partially (2) to determine the most influential factors on the work productivity of CocaCola Indonesia employees.

In this research, the population is all of the employees in production section CocaColaIndonesia. There are 130 employees as the research samples. The sample collection technique is by purposive sampling technique. The data analysis tools used in this research are validity, reliability, classical assumption test, multiple regression, determination coefficient and hypothesis testing.

Results of the research are (1) There are effects of salary on the employee work productivity (2) There are effects of incentive on the employee work productivity (4) There are effects of work environment on the employee work productivity (5) There are significant effects of salary (X<sub>1</sub>), incentive (X<sub>2</sub>), allowances (X<sub>3</sub>), facility (X<sub>4</sub>), position promotion (X<sub>5</sub>) and work environment (X<sub>6</sub>) simultaneously on the work productivity (Y). The salary has the dominant effects on the work productivity namely by  $b_1=0,248$ .

Keywords: Compensation, Employee Work Productivity

## PENDAHULUAN

Perkembangan industry yang semakin pesat di Indonesia kita menuntut para manajer perusahaan untuk ikut berperan aktif memajukan usahanya baik dibidang jasa maupun manufaktur. Upaya untuk melakukan hal tersebut diantaranya dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan.

Peningkatan produktivitas ini harus diikuti pula dengan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas, dimana produktivitas yang tinggi dapat ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan banyak barang-barang maupun jasa (Sinungan, 2007).

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat tercapai, maka sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk

memberikan motivasi pada karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi dapat berupa finansial misalnya upah, insentif, tunjangan, juga non finansial misalnya promosi jabatan dan lingkungan kerja (Rivai, 2004).

Pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup sistem pengupahan tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Selain upah, insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada

karyawannya. Perhatian perusahaan dalam bentuk insentif dapat merangsang karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Pemberian insentif lebih berorientasi pada hasil kerja, karyawan yang bekerja dengan hasil yang lebih baik akan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Selain kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial berupa promosi jabatan yang diberikan perusahaan juga merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk lebih berprestasi dan loyal pada perusahaan. Karyawan akan merasa terpacu untuk memperoleh jabatan yang sesuai dengan bidangnya dan berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Promosi

jabatan yang sesuai dengan jenjang karier dan bidang karyawan setia pada perusahaan yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitasnya.

Kompensasi nonfinansial yanglainyaitulingkungankerja.Perhatian terhadap lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan merupakan bentuk kompensasi nonfinansial yang menjadi harapan karyawan. Karyawan akan merasa senang dan betah bekerja. Faktor-faktor yang mendukung kondisi fisik lingkungan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat memungkinkan karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya dan secara tidak langsung karyawan akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas.

Obyek penelitian ini pada Coca-Cola Indonesia, yang merupakan

sebuah perusahaan multinasional yang bergerak pembuatan minuman, sangat menarik untuk dipelajari karena sampai saat ini masih tetap eksis walaupun banyak pesaing dan dalam menjalankan perusahaan senantiasa penuh ketidakpastian, terutama mengenai kejadian waktu yang akan datang, dalam hal ini adalah resiko yang mungkin terjadi. Oleh karena itu sudah selajaknya apabila peran manajemen sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang strategis.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian produktivitas

Produktivitas kerja mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja

merupakan faktor penentu yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha. Suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahannya sehingga meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, maka harus sungguh-sungguh memperhatikan faktor produktivitas.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran/output, bahkan kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 1995).

Menurut Muchdarsah Sinungan (2005) produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang

persatuan waktu baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai,2004). Istilah kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas dari pada sekedar pemberian upah dan gaji, konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial maupun nonfinansial. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang(finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang(nonfinansial)

(Martoyo: 2011). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari kerja karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu masalah yang kompleks dan paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.(Handoko,2001). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja,motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya pada perusahaan. (Umar,2003). Sedangkan menurut Umi Sukanti Kompensasi adalah Uang dan jaminan yang diberikan kepada pegawai sebagai penukar dari kerja mereka. Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan baik berupa financial maupun non financial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2006) macam bentuk pembayaran kompensasi karyawan adalah (1)Pembayaran secara langsung (*directfinancialpayment*), yaitu pembayaran dalam bentuk uang yang dilaksanakan secara langsung, sebagai suatu imbalan kepada karyawan yang mencurahkan tenaganya untuk perusahaan. Pembayaran secara langsung dapat berupa gaji, komisi, dan bonus (2) Pembayaran tidak langsung (*indirectpayment*), yaitu : suatu pembayaran yang tidak langsung diberikan kepada karyawan yang telah memberikan tenaganya untuk perusahaan biasanya berupa tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah dikemukakan di atas, bahwa kompensasi yang

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sampel dikatakan

diberikan kepada karyawan selain yang berupa gaji, juga berupa tunjangan dan fasilitas.

#### **4. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (a) Ada pengaruh antara upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (b)Tidak ada pengaruh antara upah , insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Produktivitas yang dipengaruhi oleh enam variabel yaitu upah, insentif, fasilitas, tunjangan, promosi jabatan dan lingkungan kerja, secara matematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$$

penelitian sampel sebab peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi (Arikunto,2012).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi pada Coca Cola Indonesia yang berjumlah 382 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi yang berjumlah 130 karyawan. Maksud dari penentuan sampel secara *purposive* adalah untuk memperoleh homogenitas responden.

### 3. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah (a) Variabel bebas (X) yaitu Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap suatu gejala. Yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Kompensasi dinilai dengan sub variabel dan indikator (1) Kompensasi finansial terdiri dari Upah (X1), Insentif (X2), Tunjangan (X3), Fasilitas (X4) (2) Kompensasi

nonfinansial terdiri dari Promosi jabatan (X5), Lingkungan kerja (X6).

Yang menjadi Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas dalam penelitian ini diukur dari persepsi responden tentang kualitas, kuantitas hasil kerja, penerapan penghargaan dan sanksi bagi karyawan, dalam bekerja saya tidak pernah/menerima sanksi dari perusahaan dan karir karyawan didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja.

Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan regresi linier berganda, dengan alat bantu skala likert dengan skor (Singarimbun dan Effendi, 2010). Jawaban sangat setuju=5, setuju=4, ragu-ragu=3, tidak setuju=2 dan sangat tidak setuju=1.

Sebelum melakukan analisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan

seberapa besar pengaruh upah, produktivitas kerja, dengan rumus insentif, tunjangan, fasilitas, promosi (Sudjana,2001). jabatan, lingkungan kerja dan

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+ b_5X_5+b_6X_6\dots+b_nX_n$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas kerja
b <sub>0</sub>	=	Konstanta
b <sub>1</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>2</sub>
b <sub>3</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>3</sub>
b <sub>4</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>4</sub>
b <sub>5</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>5</sub>
b <sub>6</sub>	=	KoefisienregresiX <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	=	Upah
X <sub>2</sub>	=	Insentif
X <sub>3</sub>	=	Tunjangan
X <sub>4</sub>	=	Fasilitas
X <sub>5</sub>	=	Promosi Jabatan
X <sub>6</sub>	=	Lingkungan Kerja

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara sendiri maupun secara bersama-sama terdapat pengaruh upah, Insentif, tunjangan dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CocaCola Indonesia Central Java, hal ini dapat diketahui

dari masing-masing hasil nilai t- hitung dan nilai F- hitung yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Upah (X<sub>1</sub>) perhitungan regresi menunjukkan bahwa upah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia.



Hal ini sejalan dengan Heidjrachman R (2000) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian jasa yang telah dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan pemberian upah yang diberikan Coca Cola Indonesia berupa upah yang diberikan sesuai keadilan, upah sesuai dengan pengorbanan, upah sesuai masakerja, upah sesuai dengan kebutuhan dan upah yang diberikan sesuai dengan aturan pemerintah sangat berarti bagi karyawan untuk memberi daya tarik kepada karyawan dengan pembayaran yang sesuai dan adil sehingga lebih giat bekerja karena adanya upah yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Insentif (X2) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Gary Dessler(1996) Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimballi produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Hal ini mengindikasikan insentif yang ada di Coca Cola Indonesia sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan Coca Cola Indonesia penyelesaian tugas sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, insentif yang diterima sesuai standar kelayakan, Insentif yang diberikan mendorong untuk lebih giat bekerja, insentif yang

diterima dapat memenuhi kebutuhan secara minimal dan insentif yang diberikan mengandung unsure keadilan. Kondisi yang demikian akan menciptakan iklim kerja yang baik bagi karyawan sehingga produktivitas akan meningkat.

Tunjangan (X3) Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa tunjangan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ranupandojo (2004) pada umumnya setiap perusahaan mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud untuk mendorong para karyawan untuk berprestasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan tunjangan merupakan faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja Coca Cola Indonesia dengan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan

kebijakan pemerintah, tunjangan bayaran suplemen yang dibayarkan sesuai standar kelayakan, tunjangan uang makan dan transportasi, tunjangan perlengkapan kerja yang diterima memotivasi untuk lebih giat bekerja, dan tunjangan hari tua diterima dari perusahaan sesuai standar kelayakannya itu kebutuhan hidup minimal (KHM). Kebutuhan hidup minimal diartikan sebagai kebutuhan dasar untuk seorang pekerja agar dapat mempertahankan kondisi fisik dan mental untuk menjalankan tugas sebagai pekerja. Sehingga diharapkan tunjangan minimal merupakan jarring pengaman yang melindungi kepentingan pekerja.

Fasilitas (X4) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa fasilitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Moenir (1990) yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang

digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

Hal ini mengindikasikan fasilitas, merupakan faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Coca Cola Indonesia. Fasilitas yang disediakan perusahaan penyediaan tempat ibadah, penyediaan kantin bagi karyawan, fasilitas keamanan, fasilitas pengobatan sangat lengkap dan sesuai standar kesehatan dan fasilitas alat perlindungan diri (APD) sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Promosi Jabatan (X5) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh sebesar positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Alex S

NitiseMITO (1991) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Hal ini mengindikasikan promosi jabatan merupakan faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia. promosi jabatan sesuai dengan kebutuhan, promosi jabatan sesuai dengan senioritas berdasarkan lama waktu bekerja, promosi jabatan sesuai dengan keahlian dan kesempatan yang sama diantara karyawan, promosi karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan diri dan promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru serta daya dorong bagi karyawan.

Lingkungan kerja (X6) Dari hasil perhitungan regresi

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Alex S. Nitisemito (1991) lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan menyenangkan dapat menambah karyawan menjadi betah bekerja dan produktif. Lingkungan kerja merupakan bentuk kompensasi non finansial yang dapat menunjang semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja turut menentukan, artinya bila lingkungan kerja baik, teratur sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan fasilitas penerangan yang cukup, kondisi kebersihan, sarana sirkulasi udara untuk penyegar ruangan, perasaan aman dan perusahaan telah menata lingkungannya yang kondusif

Produktivitas kerja karyawan (Y) Produktivitas kerja karyawan adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya karyawan dan ketrampilan, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup

Produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia sangat meningkat, indikator yang digunakan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, penerapan penghargaan dan sanksi bagi karyawan, sanksi dari perusahaan, karir karyawan

didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja

Upah (X1), Insentif (X2), tunjangan(X3) dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Coca Cola Indonesia,hal ini dikarenakan produktivitas kerja akan meningkat apabila semakin baik upah, Insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia. Hal ini sejalan dengan (HeidjrachmanR,2000) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian jasa yang telah dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian (Gary Dessler,2006) Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

3.Terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan CocaCola Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ranupandojo,2004) pada umumnya setiap perusahaan

- mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud untuk mendorong para karyawan untuk berprestasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja
4. Terdapat pengaruh antara fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CocaCola Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian Moenir (1990) yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja
  5. Terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan CocaCola Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian Nitisemito, (1991) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Tapi promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja
  6. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CocaCola Indonesia . Hal ini sejalan dengan penelitian Nitisemito (1991) lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan menyenangkan dapat menambah karyawan menjadi betah bekerja dan produktif. Lingkungan kerja merupakan bentuk

kompensasi finansial yang dapat menunjang semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja turut menentukan, artinya bila lingkungan kerja baik, teratur sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

7. Terdapat pengaruh signifikan antara upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien determinasi

(Adjusted R Square) adalah sebesar 0,875 yang berarti variasi perubahan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh upah, Insentif, tunjangan dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja sebesar 87,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Coca Cola Indonesia adalah variabel yaitu upah hal ini ditunjukkan nilai  $b_1 = 0,247$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Statistik Induktif*. Penerbit UPPAMP YKPN, Yogyakarta
- Anoraga, Panji. 2007. *Manajemen Bisnis*. Penerbit Rineka cipta, Jakarta
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Effendy, Sofyan. Dan Singarimbun, Masri. 1997. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Handoko,Hani,T.2001.*Manajemen Personalian DanSumberDaya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Heidjraman, R. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Marzuki.2000. *Metodologi Riset*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Nitisemito,Alex.S.1991. *Manajemen Personalia*. Yudhistira Yogyakarta
- Nurgiyantoro, Burhan. 2000. *Statistik Terapan*. Gajah mada university Press, Yogyakarta.
- Umar,Husein.2003.*Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Rivai,Veithzal.2004.*ManajemenSumber DayaManusiaUntukPerusahaan*, Penerbit RajaGrafindoPersada, Jakarta.
- Kanisius  
Siagian,Sondang.P.2001.*Manajemen Bank Dana*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana.2001.*Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga*. penerbit Tarsito, Jakarta