



**PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGKAT ABSENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT RUMAH ICE
CREAM INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Nasywa Pratama Affia

Universitas Pamulang

Endang Suprapti

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

nasywapfy@gmail.com, dosen00728@unpam.ac.id

Abstrak. This study aims to determine the effects of compensation and absenteeism on work productivity at PT Rumah Ice Cream Indonesia in South Jakarta, both partially and simultaneously. This study uses an associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 62 respondents. Data analysis techniques used include data instrument testing: classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing uses t-tests and F-tests. The results of the analysis show that compensation partially affects work productivity with a simple linear regression equation of $Y = 23.016 + 0.383 X_1$. The correlation coefficient value of 0.663 indicates a strong relationship, and the coefficient of determination of 0.439 indicates that work productivity is influenced by compensation by 43.9%. This is proven by the t-test, which obtained a t -value $>$ t -table ($5.569 > 1.670$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The level of absenteeism partially has a positive effect on productivity, as shown by the simple linear regression equation $Y = 23.016 + 0.214 X_2$. The correlation coefficient value of 0.520 means that there is a moderate relationship, and the coefficient of determination of 27% means that work productivity is influenced by the level of absenteeism by 27%. This is proven by the t-test, which obtained a t -value $>$ t -table ($3.192 > 1.670$) and is reinforced by a significance value < 0.05 ($0.002 < 0.05$). The results of the study on compensation and absenteeism simultaneously influential affecting employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 23.016 + 0.383 X_1 + 0.214 X_2$, with a correlation coefficient of 0.722, meaning that there is a very strong relationship, and a coefficient of determination of 0.522, meaning that work productivity is influenced by compensation and absenteeism by 52.2%. This is proven by the results of the F test hypothesis, which obtained a calculated F value $>$ F table ($32.154 > 3.156$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Compensation, Absenteeism Rate, Work Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja pada PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 62 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi sederhana $Y = 23.016 + 0,383 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,439 artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 43,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5.569 > 1.670$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Tingkat absensi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 23.016 + 0,214 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 artinya memiliki hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 27% artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat absensi sebesar 27%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.192 > 1.670$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hasil penelitian kompensasi dan tingkat absensi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 23.016 + 0,383 X_1 + 0,214 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,522 artinya produktivitas kerja dipengaruhi

oleh kompensasi dan tingkat absensi sebesar 52,2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($32,154 > 3,156$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Tingkat Absensi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling krusial dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa keterlibatan aktif karyawan, keberadaan modal, teknologi, maupun sistem kerja tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia berperan sebagai penggerak utama organisasi sekaligus penentu arah pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus penting bagi organisasi agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi secara adil dan proporsional, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan standar yang diharapkan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan efisiensi penggunaan waktu, tenaga, dan biaya. Berbagai pandangan menyebutkan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan efektivitas kerja, keterampilan, perencanaan, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat mencapai target kerja secara optimal sekaligus meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan tingkat absensi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas.

Selain kompensasi, tingkat absensi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Kehadiran karyawan secara konsisten mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Tingginya tingkat absensi dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan efektivitas kerja tim, serta menyebabkan target kerja tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola tingkat absensi secara efektif agar produktivitas tetap terjaga.

PT Rumah Ice Cream Indonesia sebagai perusahaan distributor es krim menghadapi persaingan yang cukup ketat di industri distribusi makanan beku. Dalam kondisi tersebut, kualitas pelayanan menjadi kunci utama untuk menarik dan mempertahankan pelanggan.

Kualitas pelayanan sangat bergantung pada produktivitas karyawan, baik yang berada di lini operasional maupun administrasi. Berdasarkan observasi awal, perusahaan menghadapi beberapa permasalahan seperti menurunnya kualitas kerja, target yang tidak selalu tercapai, komunikasi antar karyawan yang kurang optimal, serta meningkatnya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran.

Data produktivitas kerja karyawan PT Rumah Ice Cream Indonesia periode 2022–2025 menunjukkan bahwa tingkat efisiensi karyawan berada pada kisaran 95%–99%. Meskipun secara umum tergolong baik, terdapat fluktuasi efisiensi pada beberapa jabatan dan tahun tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja belum sepenuhnya stabil dan berpotensi dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, khususnya kompensasi dan tingkat absensi. Perubahan kecil dalam efisiensi tersebut perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Selain itu, data kompensasi dan tingkat absensi menunjukkan adanya perbedaan imbalan antar jabatan serta tren peningkatan absensi karyawan dari tahun ke tahun. Variasi kompensasi yang tidak diikuti dengan peningkatan motivasi dan kedisiplinan berpotensi memicu absensi yang lebih tinggi dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, berdasarkan kondisi empiris tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi akademik sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Husain (2018) “kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan”.

Tingkat Absensi

Menurut Judge dan Klinger (2021) mendefinisikan “tingkat absensi sebagai frekuensi ketidakhadiran karyawan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan moral tim”. Mereka menekankan pentingnya memahami penyebab absensi untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kehadiran.

Produktivitas Kerja

Menurut Wijaya & Sari (2020) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Kurniawan (2016:18) “metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.” Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

Populasi dan Sampel

Populasinya dari jumlah karyawan yang ada pada PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan yaitu 62 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Tingkat Absensi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan metode pengujian hipotesis asosiatif, yang meliputi uji instrumen data (uji validitas dengan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, koefisien

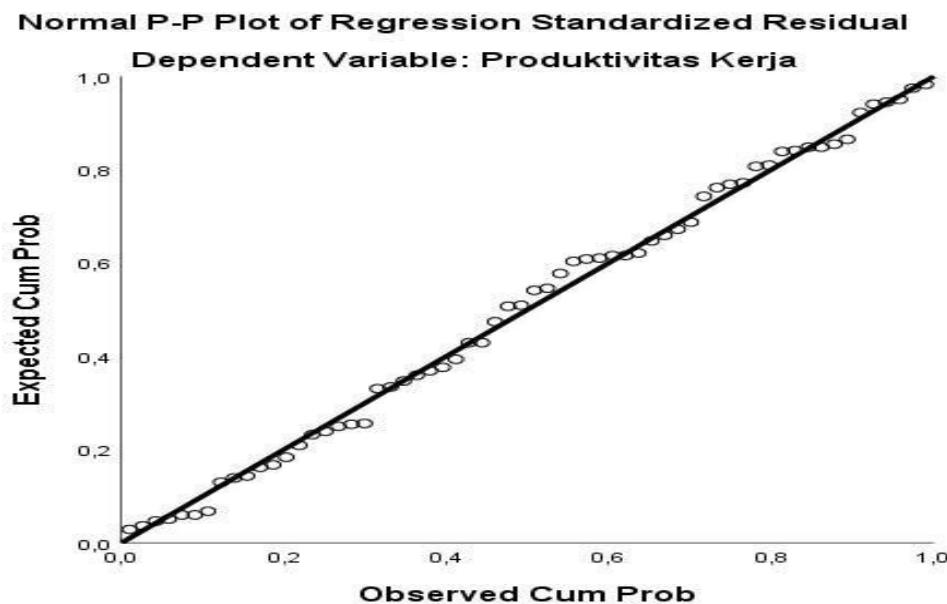
determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5% guna menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan baik secara individual maupun bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

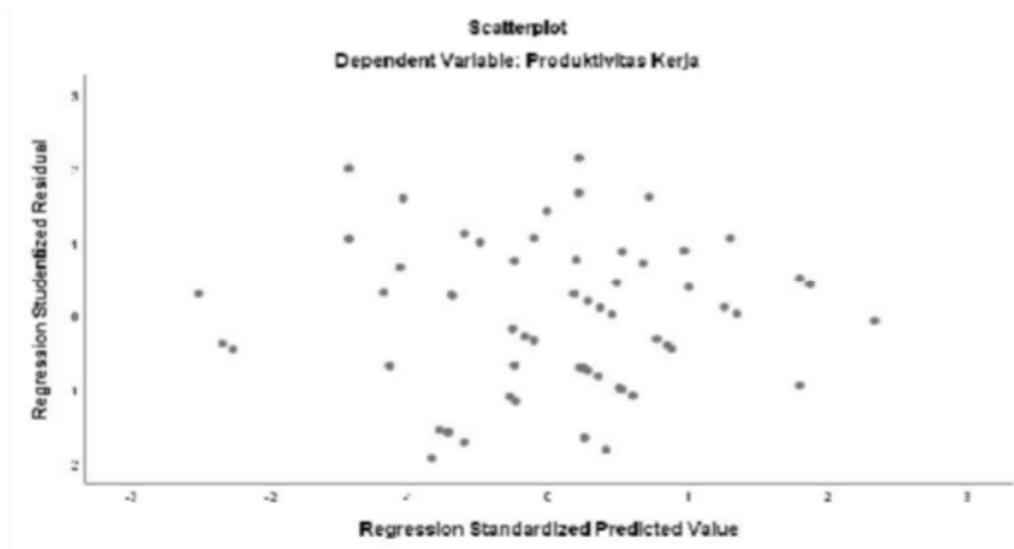
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distibusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan pada grafik normal P-P plot of regresion standardized residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 4.2
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan Gambar 4.2 Scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pola sebaran yang tidak membentuk formasi tertentu mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.016	2.798		8.225	.000
Kompensasi	.383	.069	.543	5.569	.000
Tingkat Absensi	.214	.067	.311	3.192	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 23,016 + 0,383X_1 + 0,214X_2$, yang berarti bahwa nilai konstanta 23,016 menggambarkan tingkat

produktivitas kerja ketika kompensasi dan tingkat absensi dianggap nol, sedangkan koefisien regresi menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun tingkat absensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan pengaruh kompensasi lebih dominan karena memiliki koefisien lebih besar (0,383) dibandingkan tingkat absensi (0,214).

Hasil Uji t

**Tabel 4.2
Hasil Uji t Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	23.016	2.798		8.225	.000
Kompensasi	.383	.069	.543	5.569	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan di atas secara persial diatas terlihat bahwa variabel kompensasi (X1) menghasilkan t hitung sebesar 5.569. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk mencari t tabel yaitu ($df, \alpha/2$), keterangan $df = \text{degree of freedom} = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel bebas dan terikat} = df = n-k = 62-2 = 60$. Dihasilkan t tabel sebesar = 1.670. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel ($5.569 > 1.670$), selain itu diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 4.3
Hasil Uji t Tingkat Absensi Terhadap Produktivitas Kerja**

a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	23.016	2.798		8.225	.000
Tingkat Absensi	.214	.067	.311	3.192	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan diatas secara persial diatas terlihat bahwa variabel tingkat absensi (X2) menghasilkan t hitung sebesar 3.192. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk mencari t tabel yaitu

(df, $\alpha/2$), keterangan df = degree of freedom = jumlah responden – jumlah variabel bebas dan terikat = df = n-k = 62-2 = 60. Dihasilkan t tabel sebesar = 1.670. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel (3.192 > 1.670), selain itu diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.002 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang artinya tingkat absensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji F

Pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan menggunakan uji statistik F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F_{hitung} > F_{tabel} atau p-value < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.4
Hasil Uji F Simultan**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299.322	2	149.661	32.15	.000
Residual	274.614	59	4.654	4	b
Total	573.935	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Absensi, Kompensasi

Dari hasil ANOVA atau uji F pada tabel diatas 4.24 diperoleh nilai F hitung sebesar 32.154. Untuk melihat signifikan atau nyata dari hipotesis tersebut F hitung dibandingkan dengan F tabel. Untuk mencari F tabel yaitu (df N1,N2), (df pembilang, penyebut) dengan keterangan df (N1)=degree of freedom= N1 pembilang = df(N1) = k-1 = 3-1= 2 , dan df (N2)= N2 penyebut = n-k-1 = 62-3-1 =58 dengan $\alpha=0,05$ dan Dihasilkan F tabel sebesar = 3,16. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (32.154 > 3.156). Artinya F hitung > F tabel, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X₁) dan tingkat absensi (X₂), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,569 yang lebih besar dari t tabel 1,670, sehingga H₀₁ ditolak dan H₁ diterima. Persamaan regresi Y =

$23,016 + 0,383X_1$ menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kinerja, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian parsial terhadap variabel tingkat absensi juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung sebesar 3,192 lebih besar dari t tabel 1,670, sehingga H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Persamaan regresi $Y = 23,016 + 0,214X_2$ menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hal ini menegaskan pentingnya kedisiplinan kehadiran karyawan dalam mendukung pencapaian target kerja perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara simultan, kompensasi dan tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rumah Ice Cream Indonesia di Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 32,154 yang lebih besar dari F tabel 3,16, sehingga H_{a3} diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521 menunjukkan bahwa 52,1% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan tingkat absensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga keseimbangan sistem kompensasi dan pengawasan kedisiplinan kerja agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 23.016 + 0,383 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,439 artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung > t tabel ($5,569 > 1,670$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Tingkat Absensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 23.016 + 0,214 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,270 artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 27% sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,192 > 1,670$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil penelitian kompensasi dan tingkat absensi secara simultan terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 23.016 + 0,383X_1 + 0,214X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0.522 artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan tingkat absensi sebesar 52.2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($32.154 > 3,156$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

1. Kompensasi pernyataan yang paling lemah pernyataan 1 yang berbunyi “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan.” hanya mencapai skor rata-rata 3.45, maka dari itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian yang ada agar lebih proporsional dengan beban kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan peninjauan ulang terhadap standar gaji berdasarkan tanggung jawab, masa kerja, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalankan oleh setiap karyawan.
2. Tingkat Absensi pernyataan yang paling lemah pernyataan 1 yang berbunyi “Saya jarang absen karena masalah kesehatan fisik.” dengan nilai rata-rata 3.37, maka dari itu sebaiknya sebaiknya memperhatikan kondisi kesehatan fisik karyawan secara lebih serius. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program kesehatan rutin, seperti pemeriksaan kesehatan berkala, pemberian vitamin, fasilitas olahraga ringan, atau kerja sama dengan klinik kesehatan terdekat.
3. Produktivitas kerja pernyataan yang paling lemah pernyataan 1 yang berbunyi “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan” dengan nilai rata-rata 4.35, maka dari itu sebaiknya sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap pengaturan beban kerja dan penetapan target kinerja karyawan agar lebih realistik dan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu. Perusahaan juga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan bimbingan kerja, agar karyawan memiliki kemampuan serta strategi kerja yang lebih baik dalam mencapai target yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Buku :

Arikunto, Suharsimi. (2015). Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rieneka Cipta

Bangun, Wilson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: BPEE

**PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT RUMAH ICE CREAM INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitalaya. (2017). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia

Moheriono. (2015). Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Priansa, Donni Juni. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabetika

Rivai, Verithzal. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. (2015). Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Siswanto, Bejo. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Sudarmanto. (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabetika

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabetika

Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabetika

Sutrisno, Edi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Jurnal :

Swandi, Nurul Fadilla. (2024) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garama Property di Jakarta Selatan." Journal of Research and Publication Innovation 2.3 (2024): 1713-1724.

- Sumampouw, C. L. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Sunarto, A., & Aziz, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 166-249.
- Ramadhanti, D. I., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elang Labuan Murni Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2886- 2896. Universitas Pamulang
- Gandung, Muhammad. (2018) "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6.4 (2018): 1-13.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Oktavianti, N., & Maurelia, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nexwave Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(1), 563918.
- Suryani, N. Lilis. (2014) "Pengaruh Sistem Rekrutment Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Di Ciputat Tangerang." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1.2 (2014): 1-33.
- Hamzah, Meimun, Abd Rahman Pakaya, and Raflin Hinelo. (2023)."Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Gorontalo." *YUME: Journal of Management* 6.2.
- Fitriana,Rina. (2014) "Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Incentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Dekor Asia Jayakarya." *Jurnal Manajemen* 4.2 (2014): 53-60
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 173-181.
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Fitriani, G. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Prasetyo, B. (2005). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Jam Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Meubel Sumber Abadi Di Langenharjo Grogol, Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putri Ary Artanti, . (2015) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Inti Permata. (Skripsi Manajemen 2015). Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Achmad Imam Munandar, . (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pondok Cabe Raya Tangerang Selatan (Skripsi Manajemen S1, 2015). Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386-404
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29.
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Prastyo, Y., Noveliasitamranani, N., & Supartini, S. (2024). Pengaruh Tingkat Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada CV. Sumber Pangan Sidoarjo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1591-1599.
- Diani, S., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN Master Manajemen*, 1(4), 01-12.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32-49.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT RUMAH ICE CREAM INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Chusminah, S. M., Sugiyah, S., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(2), 297-306.

Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1-11.