

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia istilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan

pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.<sup>1</sup>

Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Dengan adanya kompensasi karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dengan baik dan sepenuh hati akan mencapai target yang diinginkan perusahaan dan karyawan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

---

<sup>1</sup> Sunarmie, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA* Volume 1 Nomor 2 (April 2016) STIE Palangka Raya, h. 115.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi.

Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan

yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman.

PT. Mitra Light Block adalah perusahaan hebel yang berlokasi di Jalan Raya Cikande-Rangkasbitung, tepatnya di Desa Cemplang, Kecamatan Jawilan, Kabupaten Serang-Banten. Perusahaan ini memproduksi bata ringan (beton ringan). Beton ringan adalah beton yang memiliki berat jenis (density) lebih ringan daripada beton pada umumnya.<sup>2</sup>

Beton ringan aerasi (Aerated Lightweight Concrete/ ALC) atau sering disebut juga (Autoclaved Aerated Concrete/ AAC) yang mempunyai bahan baku utama terdiri dari pasir silika, kapur, semen, air, ditambah dengan suatu bahan pengembang yang kemudian dirawat dengan tekanan uap air.<sup>3</sup>

Permasalahan produktivitas PT. Mitra Light Block adalah hasil produksi karyawan yang setiap bulannya tidak tetap, yaitu terjadi naik dan turun setiap bulan. Artinya produktivitas karyawan tidak stabil setiap bulannya. Terlihat pada tabel di bawah ini yaitu

---

<sup>2</sup> Data Tersebut Berdasarkan Informasi David Julianto, HRD PT. Mitra Light Block, wawancara dengan penulis di kantornya, tanggal 11 Februari 2019.

<sup>3</sup><https://depobataringsalatiga.wordpress.com/2016/07/15/sejarah-singkat-bata-ringan-hebel/>

data hasil produksi karyawan PT. Mitra Light Block pada setiap bulannya periode tahun 2018.

**Tabel 1.1**  
**Data Tingkat Produksi Tahun 2018**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Tingkat Produksi</b>
1.	Januari	2018	12.000 <sup>3</sup>
2.	Februari	2018	11.000 <sup>3</sup>
3.	Maret	2018	10.500 <sup>3</sup>
4.	April	2018	12.500 <sup>3</sup>
5.	Mei	2018	13.000 <sup>3</sup>
6.	Juni	2018	10.000 <sup>3</sup>
7.	Juli	2018	12.000 <sup>3</sup>
8.	Agustus	2018	12.000 <sup>3</sup>
9.	September	2018	11.340 <sup>3</sup>
10.	Oktober	2018	12.000 <sup>3</sup>
11.	November	2018	13.000 <sup>3</sup>
12.	Desember	2018	10.500 <sup>3</sup>
<b>Jumlah</b>			139.840 <sup>3</sup>

*Sumber: Data Tersebut Berdasarkan Informasi David Julianto, HRD PT. Mitra Light Block, tanggal 11 Februari 2019.*

Dari tabel di atas, dapat jelaskan bahwa data hasil produksi PT. Mitra Light Block setiap bulannya tidak tetap yaitu mengalami naik dan turun. Terlihat pada bulan Maret dan Desember 2018 dengan tingkat produksi sebesar  $10.500^3$ . Dan mengalami kenaikan tingkat produksi di bulan Mei dan November 2018 sebesar  $13.000^3$ . Sedangkan target perusahaan setiap bulannya yaitu  $12.000^3$ . Hal ini dapat dijelaskan bahwa terjadi naik dan turun hasil produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi.

Pangsa pasar perusahaan ini adalah di dalam negeri. Karyawan di PT. Mitra Light Block mayoritas berjenis kelamin laki-laki karena PT. Mitra Light Block membutuhkan karyawan bagian produksi yang kuat dan kompeten. Tetapi tidak lupa dengan karyawati di Perusahaan tersebut juga ada, mereka ditempatkan di bagian produksi yang sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Terkait dengan kompensasi yang akan diteliti oleh peneliti. Dimana terdapat tiga indikator kompensasi yaitu: Gaji atau Upah, Insentif, dan Tunjangan. PT. Mitra Light Block, sudah menerapkan UMK (upah minimum kabupaten), terdapat insentif yaitu uang makan pada karyawan yang masuk kerja, kemudian terdapat

tunjangan untuk karyawan yaitu tunjangan ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Pada karyawan mereka mendapatkan dorongan motivasi dari keluarga, karena mereka sebagai tulang punggung keluarga untuk mencari nafkah, dan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Pada dasarnya karyawan termotivasi pada upah yang ditawarkan perusahaan adalah sudah UMK (upah minimum kabupaten) dan diharapkan bisa menopang kehidupan mereka sehari-hari.<sup>5</sup>

Dalam pelaksanaan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Setiap perusahaan menuntut

---

<sup>4</sup> Data Tersebut Berdasarkan Informasi David Julianto, HRD PT. Mitra Light Block, wawancara dengan penulis di kantornya, tanggal 11 Februari 2019.

<sup>5</sup> Iis, Karyawan Bagian Produksi, wawancara dengan penulis di rumahnya, tanggal 15 Februari 2019.

tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Mitra Light Block juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki semangat kerja yang berbeda-beda begitu pula dengan karyawan, mereka harus mempunyai semangat kerja yang tinggi agar mencapai efisiensi dan efektivitas kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah terlebih dahulu di kemukakan sebelumnya, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih giat dengan adanya imbalan balas jasa.
2. Motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.
3. Produktivitas kerja di dapatkan ketika karyawan bekerja secara produktif. Akan mencapai efisiensi kerja dan efektivitas kerja bagi perusahaan.



### **C. Batasan Masalah**

1. Untuk menghindari terlalu luasnya penelitian yang akan dilakukan maka dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel-variabel yang menjadi objek penelitian. Untuk variabel dependen terdapat dua variabel yaitu kompensasi ( $x_1$ ), motivasi ( $x_2$ ), untuk variabel independennya adalah produktivitas kerja karyawan ( $y$ ).
2. Objek Penelitian adalah PT. Mitra Light Block
3. Data yang digunakan adalah data primer yang akan menyebarkan angket atau koesioner kepada karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut.

### **D. Perumusan Masalah**

Maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja.
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja.

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Light Block di Jawilan Serang-Banten.

2. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata-1 jurusan Ekonomi Syariah serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dan memperdalam wawasan penulis.

### 3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di masa mendatang.

## **G. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai alat bantu dalam memberikan gambaran terkait penelitian yang akan dilakukan. Bantuan yang bisa didapat ialah berupa gambaran tentang bagaimana menyusun kerangka pemikiran, bagaimana mengelola data, dan memberikan gambaran terhadap objek yang akan diteliti melalui hasil yang telah dijabarkan dalam penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut hasil *review* terhadap beberapa penelitian terdahulu:

Akhmad Khairul Hakim melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai” Berdasarkan hasil penelitian, maka kompensasi dan

motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai determinasi sebesar 31, 1%. Sisanya sebesar 68, 9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.<sup>6</sup>

Yuli Suwati melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda” Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.<sup>7</sup>

Ririvega Kasenda melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado” Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>6</sup> Akhmad Khairul Hakim, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU 11 (2), 2011.

<sup>7</sup> Yuli Suwati, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*”, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55. ISSN 0000-0000, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org)

dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan tingkat signifikan  $>$   $\alpha$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan tingkat signifikan  $<$   $\alpha$ . Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.<sup>8</sup>

Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)” Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%. Variabel motivasi berpengaruh

---

<sup>8</sup>Ririvega Kasenda, “*Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”, ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.

terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,3%. Secara bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 49,1%. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dimana masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Saran dalam penelitian ini dimana pemberian upah sebaiknya dilakukan sesuai perjanjian yang telah disepakati selama satu minggu sekali. Fasilitas kerja berupa mesin produksi harus diperhatikan untuk kelayakan operasi, mesin-mesin yang sudah tua seharusnya diganti dengan yang baru sehingga produksi dapat ditingkatkan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)*”, DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Yahyo, Handoyo Djoko W & Reni Shinta Dewi melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)” Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 5,7 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 18,5 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 10,4 persen. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,0 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,7 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2 persen. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9 persen. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 21,2. Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kelayakan perlengkapan kerja, melakukan pendekatan secara kekeluargaan,

perhatikan fasilitas istirahat, kamar mandi, serta gaji dan bonus karyawan.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel (y) Produktivitas kerja karyawan bagian produksi sedangkan hasil penelitian terdahulu menggunakan variabel (y) kinerja karyawan.

## **H. Kerangka Pemikiran**

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada *upah* atau *gaji*. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya

---

<sup>10</sup> Yahyo, Handoyo Djoko W & Reni Shinta Dewi, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”, *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-12* <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>



karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. *Pertama*, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan *kedua*, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>11</sup>

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu

---

<sup>11</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), h. 187-188.

aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.<sup>12</sup>

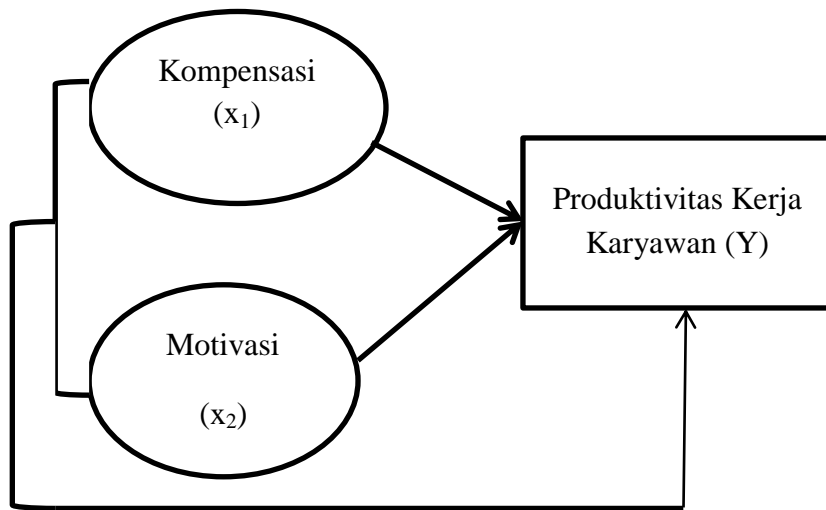
Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Pada dasarnya motivasi itu dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 109.

<sup>13</sup> Ridwan Purnama, "pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi cv. Epsilon bandung", *Jurnal pendidikan manajemen bisnis*, Strategic, Volume 7, Nomor 14, (September 2008), 60-82.



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

## **I. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** : Merupakan pendahuluan yang berisi tentang, Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, dan Sistematika Pembahasan.

**BAB II KAJIAN TEORITIS** : Kajian teoritis berisi, Paparan Teori, Hubungan Antar Variabel, dan Hipotesa.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** : Bab ini menguraikan secara rinci mengenai waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN** : Bab ini berisi, uraian mengenai hasil penelitian berupa temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan dengan disertai pembahasannya yang analitis dan terpadu. Temuan-temuan tersebut disajikan secara jujur dan apa adanya sesuai dengan etika ilmiah.

**BAB V PENUTUP** : Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.<sup>14</sup>

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-qur'an Surah Al-Qasas (28), ayat 77, yaitu:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu*

---

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), cetakan kedelapan, h. 99.

*melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.<sup>15</sup>*

## **2. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

### *a. Kemampuan*

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki seorang profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### *b. Meningkatkan hasil yang dicapai*

---

<sup>15</sup> AL-QURAN DAN TERJEMAHNYA, Departemen Agama RI, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2009)

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. *Semangat Kerja*

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. *Pengembangan diri*

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat

berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.<sup>16</sup>

e. *Mutu*

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. *Efisiensi*

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.<sup>17</sup>

### **3. Teori Produktivitas Kerja**

---

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., h. 104.

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., h. 105.



Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apa pun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.<sup>18</sup>

Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (input). Rumus Produktivitas sebagai berikut:<sup>19</sup>

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

#### **4. Pengukuran Produktivitas**

---

<sup>18</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), cetakan kedua, h. 218.

<sup>19</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ..., h. 219.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas berhubungan dengan perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat prospektif dan sebagai masukan untuk pembuatan keputusan strategik. Pengukuran produktivitas adalah penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun.<sup>20</sup>

Hal ini berguna sebagai informasi untuk menyusun strategis bersaing dengan perusahaan lain, sebab perusahaan yang produktivitasnya rendah biasanya kurang dapat bersaing dengan perusahaan yang produktivitasnya tinggi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan berbagai macam cara, misalnya melalui perbaikan alat (teknologi) atau peningkatan sumber daya manusia.

Ukuran produktivitas bisa dilihat dengan dua cara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial.

---

<sup>20</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, ...*, h. 222.

Produktivitas operasional adalah rasio unit output terhadap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit). Produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/ perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat

sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar dibagi Masukan dalam jam-jam waktu.<sup>21</sup>

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada *upah* atau *gaji*. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).<sup>22</sup>

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.<sup>23</sup>

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar

---

<sup>21</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, ...*, h. 223.

<sup>22</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2006), h. 187.

<sup>23</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), cetakan kelima, h. 239.

bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantang dari kompensasi internasional.<sup>24</sup>

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-qur'an Surah At-Taubah (09), ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>25</sup>*

---

<sup>24</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 295-296.

<sup>25</sup> AL-QURAN DAN TERJEMAHNYA, Departemen Agama RI, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2009)

## 2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut.

- a. *Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.* Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. *Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.* Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien mungkin dan seefektif mungkin.
- c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## 3. Tujuan Pemberian Kompensasi

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik,

berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output”.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*,h. 188.

#### 4. Komponen-komponen Kompensasi

##### a. Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Upah dan gaji bagi setiap karyawan yang menerima berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan mereka. Sedangkan bagi perusahaan, upah dan gaji yang teratur dan layak diberikan kepada para karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi perusahaan.

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya bekerja).<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ali Nurdin, dkk., (ed.) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Faza Media, 2006), h. 92.



b. Insentif

Insentif adalah tambahan upah dan gaji yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, bukan berdasarkan evaluasi jabatan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap kerja dalam organisasi/perusahaan.

Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

Program-program insentif terdiri atas dua jenis:

- 1) Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas atau pengamatan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.

- 2) Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.<sup>28</sup>

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah *perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan* sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan

---

<sup>28</sup> Ali Nurdin, dkk., (ed.) *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . .*, h. 93.

motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>29</sup>

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.<sup>30</sup>

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-qur'an Surah At-Taubah (09), ayat 40, yaitu:

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ  
أَثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ  
اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ  
تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةَ  
اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٤٠﴾

---

<sup>29</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., h. 281.

<sup>30</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), cetakan kedelapan, h. 109.

*Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) Maka Sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang Dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu Dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, Sesungguhnya Allah beserta kita." Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir Itulah yang rendah. Dan kalimat Allah Itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.<sup>31</sup>*

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### **a. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:<sup>32</sup>

#### *1) Keinginan untuk dapat hidup*

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa

---

<sup>31</sup> AL-QURAN DAN TERJEMAHNYA, Departemen Agama RI, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2009)

<sup>32</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., h. 116.

saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) *Keinginan untuk dapat memiliki*

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras.

4) *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan

d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.<sup>33</sup>

5) *Keinginan untuk berkuasa*

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga dia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

**b. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

---

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . . .*, h. 117.

1) *Kondisi lingkungan kerja*

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat membantu pekerja, kebebasan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.<sup>34</sup>

2) *Kompensasi yang memadai*

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) *Supervisi yang baik*

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat para

---

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . . .*, h. 118.

karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) *Adanya jaminan pekerjaan*

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan.<sup>35</sup>

5) *Status dan tanggung jawab*

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) *Peraturan yang fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut

---

<sup>35</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . . .*, h. 119.



dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.<sup>36</sup>

### **3. Teori Motivasi**

Sebenarnya banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, seperti teori A.H. Maslow, Douglas Mc. Gregor, Frederich Herzberg, atau David Mc Qelland. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori '*Hierarki Kebutuhan*' yang dikemukakan Abraham Maslow.

Teori motivasi Menurut Abraham Maslow,

Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling lebih

---

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . . .*, h. 120.

bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

### Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Kebutuhan untuk aktualisasi diri



Kebutuhan untuk dihargai



Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi



Kebutuhan akan rasa aman dan tenang



Kebutuhan fisiologis dasar

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut.

- a. *Kebutuhan fisiologis dasar*, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

- b. *Kebutuhan akan rasa aman*, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang digunakan.
- c. *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi*, seperti interaksi dengan rekan kerja kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- d. *Kebutuhan untuk dihargai*, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri*, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.<sup>37</sup>

## **D. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan kompensasi dengan produktivitas**

Pada umumnya setiap perusahaan/lembaga selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya

---

<sup>37</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, .....*, h. 283.

dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan/lembaga, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah kompensasi. Dalam hal ini dimaksudkan agar dengan adanya perhatian suatu perusahaan/ lembaga dalam bidang kompensasi, diharapkan karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas dengan kompensasi mempunyai hubungan yang erat dalam usaha peningkatan hasil kerja daripada karyawan. Apabila kompensasi dapat memenuhi kebutuhan atau sesuai yang diharapkan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, otomatis perusahaan/ lembaga akan dapat meningkatkan hasil produknya. Dengan demikian diharapkan perusahaan/ lembaga akan dapat menikmati keuntungan dan kelangsungan-kelangsungan hidupnya dapat terjamin.

Jadi dapat disimpulkan pemberian kompensasi sebagai pendorong dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana para pekerja akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standart yang telah ditetapkan oleh

perusahaan/lembaga sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

## **2. Hubungan motivasi dengan produktivitas**

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu tersebut juga mengakibatkan perbedaan prestasi/ produktivitas kerja mereka.

Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh motivasi mereka. Perbedaan perilaku diantara anggota organisasi membuat manager harus memahami motivasi yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi, bagaimana memotivasi mereka, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas/ prestasi

kerja. Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

### **3. Hubungan kompensasi, motivasi dengan produktivitas**

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>38</sup>

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.<sup>39</sup>

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran

---

<sup>38</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, ..., h. 295.

<sup>39</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., h. 281.

dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

## **E. Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dirumuskan dalam kalimat pernyataan, bukan kalimat tanya. Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat dibedakan dalam hipotesis deskriptif, hipotesis argumentatif, hipotesis kerja dan hipotesis statistik atau hipotesis nol.<sup>40</sup>

Populasi menjadi fokus unit pengamatan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

---

<sup>40</sup> Nihayatul Maskuroh, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Serang: FEBI, Juni 2018), h. 47.

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

#### Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

#### Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Light Block di Desa, Cemplang Kecamatan, Jawilan Kabupaten, Serang-Banten. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan selesai. Memilih PT. Mitra Light Block sebagai studi kasus penelitian karena rumah peneliti dekat dengan PT. Mitra Light Block yang memudahkan peneliti untuk bersosialisasi dan mengunjungi perusahaan ketika peneliti membutuhkan data penelitian. Dan untuk mencapai penelitian yang efektif dan efisien bagi peneliti. PT. Mitra Light Block berlokasi dekat sekali dengan Jalan Raya Cikande-Rangkasbitung dan berada tepat di kawasan Kantor desa Cemplang. PT. Mitra Light Block sudah menerapkan kompensasi bagi karyawan yang bekerja yaitu adanya upah/gaji yang diberika setiap bulannya, insentif berupa uang makan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dan tunjangan berupa tunjangan ketenagakerjaan.

Sedangkan pemberian motivasi dari perusahaan kepada karyawannya adalah dengan membebaskan untuk mengaktualisasi

diri, interaksi dengan rekan kerja kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain. Dan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman. Mengapresiasi peningkatan produktivitas sekecil apapun, melakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja.

## **B. Jenis Penelitian dan Sumber Data**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan angket (kuesioner) dengan menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, menganalisis data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

### **2. Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari:

#### **a. Data Primer**

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan langsung dari sumbernya.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diajukan peneliti dengan angket (kuesioner) oleh peneliti kepada para karyawan PT. Mitra Light Block Jawilan-Serang.

#### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau dibuat oleh organisasi yang bukan pengolahnya.<sup>41</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari PT. Mitra Light Block Jawilan-Serang meliputi: Profil PT. Mitra Light Block Jawilan-Serang.

### **C. Pengumpulan dan Pengolahan Data**

#### **1. Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.<sup>42</sup>

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

---

<sup>41</sup> Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 56.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 156.

**a. Observasi (observation)**

Metode observasi adalah metode yang paling umum digunakan, terutama yang terkait dengan penelitian ilmu-ilmu perilaku. Observasi adalah suatu cara pengamatan yang sistematis dan selektif terhadap interaksi atau fenomena yang sedang terjadi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi terhadap aktivitas karyawan di PT. Mitra Light Block Jawilan-Serang. Aktivitas karyawan yang diamati adalah pada bagian produksi.

**b. Wawancara (Interview)**

Interview adalah metode pengumpulan data dalam bentuk personal yang dilaksanakan oleh interviewer yang telah terlatih menggunakan protocol penelitian yang sama. Bentuk interview yang paling umum adalah personal atau face-to-face interview, interviewer bekerja secara langsung dengan responden untuk menanyakan dan mencatat respon dari responden.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT. Mitra Light Block Jawilan-Serang, dan

wawancara dengan salah satu karyawan bagian produksi PT. Mitra Light Block.

**c. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner berarti sebuah *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi (data) dari dan tentang orang-orang sebagai bagian dari sebuah survei.<sup>43</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan angket atau kuesioner secara tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert mengharuskan responden untuk menjawab suatu pertanyaan dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Setuju (S). Tidak Menjawab/ Netral (N). Tidak Setuju (TS). Dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data diukur dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala satu sampai dengan

---

<sup>43</sup> I Ketut Swarjana, *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*,.....h. 108-113.

lima (1-5). Nilai yang dimaksud peneliti adalah sebagai berikut:

<b>Nomor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1
2	Tidak Setuju (TS)	Skor 2
3	Netral (N)	Skor 3
4	Setuju (S)	Skor 4
5	Sangat Setuju (SS)	Skor 5

*Tabel 3.1 Skoring Pengukuran Persepsi*

## 2. Pengolahan Data

Sebelum data dikelola, peneliti mengumpulkan data pada karyawan PT. Mitra Light Block dengan menyebarkan angket (kuesioner) penelitian kepada para karyawan bagian produksi pada perusahaan tersebut. Kemudian hasil dari penelitian tersebut dikelola dengan menggunakan SPSS IBM Statistics 20 dengan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Statistik F, Uji Statistik t).

## **a. Populasi dan Sampel**

### **1) Populasi**

Populasi dapat didefinisikan juga sebagai suatu himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuhan dan benda-benda, yang mempunyai kesamaan sifat.<sup>44</sup>

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Light Block bagian produksi yang berjumlah 100 orang.<sup>45</sup>

### **2) Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai sembarang himpunan yang merupakan bagian dari suatu populasi. Data yang dianalisis dalam suatu penelitian biasanya merupakan data dari hasil pengukuran yang diperoleh dari sampel.<sup>46</sup>

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Insidental adalah teknik penentuan

---

<sup>44</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC, 2010), h. 63.

<sup>45</sup> Data Tersebut Berdasarkan Informasi David Julianto, HRD PT. Mitra Light Block, wawancara dengan penulis di kantornya, tanggal 11 Februari 2019

<sup>46</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, ..... , h. 64-65.

sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.<sup>47</sup>

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 persen. Setengah dari populasi karyawan bagian produksi yaitu 50.

## **b. Variabel Penelitian**

### **1) Variabel Independen**

Variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi sebagai ( $x_1$ ) dan Motivasi ( $x_2$ ).

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), Cetakan Keduapuluh tiga, h. 85.



## 2) Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>48</sup>

Variabel dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan (y).

**Tabel 3.2**

### **Definisi Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Instrumen</b>	<b>Skala</b>
1.	Kompensasi ( $x_1$ )	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh	a. Upah atau Gaji b. Insentif c. Tunjangan	1-4 5 6-10	Likert

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), cetakan kedua puluh tiga, h. 39.

		karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.			
2.	Motivasi (x <sub>2</sub> )	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai	a. Kebutuhan untuk aktualisasi diri b. Kebutuhan untuk dihargai c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi d. Kebutuhan akan rasa aman dan tentram e. Kebutuhan fisiologis dasar	11-12 13-14 15-16 17-18 19-20	Likert

		<p>faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut</p>			
3.	<p>Produktivitas Kerja (y)</p>	<p>Produktivitas secara umum diartikan sebagai</p>	<p>a. Kemampuan penyelesaian tugas b. Peningkat</p>	<p>21-22 23-24</p>	<p>Likert</p>

	<p>hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).</p> <p>Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.</p> <p>Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.</p> <p>Masukan</p>	<p>an hasil yang dicapai</p> <p>c. Semangat Kerja</p> <p>d. Penyelesaian</p> <p>e. Waktu</p>	<p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29-30</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	--

		<p>sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.</p>			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

#### **D. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam

mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item Total Statistik*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.<sup>49</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat juga disebut keterandalan atau sederhananya konsistensi. Jika dapat menghasilkan pengukuran yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama dalam berkali-kali pengulangan maka alat ukur itu memiliki tingkat reliabilitas tinggi, namun sebaliknya jika alat ukur selalu memberikan hasil yang berbeda-beda maka alat ukur tersebut tidak reliable.<sup>50</sup>

## 3. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Apabila penelitian dilakukan pada

---

<sup>49</sup> Izmawati, Pengaruh Harga Pakaian Terhadap Minat Santri Menurut Ekonomi Islam, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SMH Banten, 2015), h. 43.

<sup>50</sup> Hendra Syamsir ST Sati, *Statistika Nonparametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2015), h. 8.

populasi (tanpa mengambil sampel) atau peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, maka akan menggunakan statistik deskripsi dalam analisisnya. Akan tetapi, jika peneliti menggunakan sampel dan ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskripsi maupun inferensial. Penyajian data dalam statistik deskriptif berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan median, modus, desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase.<sup>51</sup>

Analisis statistik deskriptif yang digunakan yaitu:

- a. *Mean*, yaitu nilai rata-rata dari data yang diamati.
- b. *Maximum*, yaitu nilai tertinggi dari data yang diamati.
- c. *Minimum*, yaitu nilai terendah dari data yang diamati.
- d. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui variabilitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis Jalur

---

<sup>51</sup> Ananta Wikrama Tungga, dkk., (ed.) *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 91.

merupakan suatu bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang kompleks. Dalam menggunakan analisis regresi terikat dengan sejumlah asumsi agar taksiran parameter memiliki sifat *best linier unbiased estimator*, asumsi yang harus dipenuhi agar diperoleh estimasi yang tidak bias, meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Penjelasan untuk masing-masing uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan tingkat signifikansi 5%. Data dikatakan normal, jika nilai signifikansi (*p-value*) untuk setiap variabel yang dianalisis lebih besar dari 0.05.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Ananta Wikrama Tungga, dkk., (ed.) *Metodologi Penelitian Bisnis, ....*, h. 121.



## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$|u_i| = \alpha + \beta X_i + v_i$$

Jika nilai  $\alpha$  signifikan secara statistik, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dalam model dan jika nilai  $\alpha$  tidak signifikan, maka model mengalami homoskedastisitas.

## c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak

terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independennya. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $< 0.10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka diindikasikan model regresi memiliki gejala multikolinieritas.<sup>53</sup>

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (uji DW) dengan melihat besarnya koefisien DW-test dibandingkan dengan nilai DW pada kriteria pengukuran autokorelasi. Bila nilai DW semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan adanya gejala autokorelasi

---

<sup>53</sup> Ananta Wikrama Tungga, dkk., (ed.) *Metodologi Penelitian Bisni, .....*, h. 120.

negatif. Pengukuran adanya gejala autokorelasi dapat dilihat pada tabel 3.3

<b>Durbin Watson</b>	<b>Keterangan</b>
< 1,10	Ada Autokorelasi
1,11-1,54	Tidak Ada Kesimpulan
1,55-2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,47-2,90	Tidak Ada Kesimpulan
>2,91	Ada Autokorelasi

**Tabel 3.3** Nilai Pengukuran Autokorelasi

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>54</sup>

Model analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen atau terikat (produktivitas kerja karyawan).

## 6. Uji Statistik t (Uji Signifikansi Model)

---

<sup>54</sup> Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS, ..., h.* 69.

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik dengan level signifikansi yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%. Dengan demikian, apabila nilai probabilitas statistik lebih kecil dari  $\alpha$  5%, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.<sup>55</sup>

#### **7. Uji Statistik F (Uji Ketetapan Model)**

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik dengan level signifikansi yang ditetapkan peneliti sebelumnya. Penelitian ini

---

<sup>55</sup> Ananta Wikrama Tungga, dkk., (ed.) *Metodologi Penelitian Bisnis, ....*, h. 122.

menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95%. Dengan demikian, apabila nilai probabilitas statistik lebih kecil dari  $\alpha$  5%, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### **8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila  $R^2$  mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, semakin kecil nilai  $R^2$  berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mitra Light Block Bagian Produksi di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang, yang berjumlah 50 orang (responden).

PT. Mitra Light Block berdiri pada tanggal 28 April 2011 yang beralamat di Jl. Raya Cikande-Rangkasbitung Km.15,5, Desa Cemplang, Kecamatan Jawilan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. PT. Mitra Light Block adalah bergerak dalam pembuatan Batu Bata Ringan, untuk menunjang bisnis tersebut PT. Mitra Light Block sesuai dengan dunia konstruksi properti yang semakin marak saat ini maka sangat dibutuhkan material bahan bangunan yang dapat untuk memenuhi tuntutan kebutuhan keinginan para konsumen yaitu dalam faktor kekuatan, faktor efisiensi, kepraktisan pemakaian, dan efektif penggunaan, maka PT. Mitra Light Block didirikan untuk menjawab semua kebutuhan tersebut baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan didukung oleh Tenaga-tenagaprofessional dibidangnya serta Research & Development

Innovation, Business Development & Enviromental Secure, yang terus menerus dilakukan untuk mencapai Customer Satisfaction.

Maka untuk kelancaran usaha, perusahaan ini melakukan upaya menggairahkan karyawannya supaya menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi terhadap karyawannya berupa:

## **1. Kompensasi**

### **a. Gaji/Upah**

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan setiap bulan yaitu pada setiap tanggal 5. Dengan gaji yang sesuai UMK (upah minimum kabupaten) Serang.

### **b. Insentif**

Insentif di perusahaan tersebut berupa memberikan uang makan kepada karyawan sebesar 10.000 per hari sesuai kehadiran, uang makan tersebut tidak bersifat tetap karena jika karyawan tidak hadir bekerja maka tidak dapat uang makan. Uang makan diberikan kepada karyawan pada waktu mereka dapat gaji bulanan, uang

makan di jumlahkan sesuai kehadiran kerja karyawan di perusahaan.

### **c. Tunjangan**

#### 1) Tunjangan Ketenagakerjaan

Perusahaan mengikut sertakan seluruh karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Adapun pembayaran BPJS Ketenagakerjaan pada setiap bulannya dari gaji karyawan di kurangi untuk pembayaran BPJS Ketenagakerjaan.

#### 2) Tunjangan Hari Raya (THR)

Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada seluruh karyawannya pada saat menjelang hari raya Idul Fitri sebesar satu bulan gaji pokok tanpa insentif.

## **2. Motivasi**

### a. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Perusahaan membebaskan setiap karyawan mengembangkan bakat mereka masing-masing dengan tidak melakukan satu pekerjaannya saja, jika karyawan



tersebut ingin mencoba pekerjaan baru diperbolehkan oleh perusahaan.

b. Kebutuhan untuk dihargai

Atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang teladan dan tepat menyelesaikan produksi, karena atasan mengontrol setiap minggunya.

c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi

Perusahaan memberikan kebebasan berinteraksi dengan rekan kerja, baik laki-laki dengan laki-laki maupun laki-laki dengan perempuan. Begitupula atasan dengan bawahan.

d. Kebutuhan akan rasa aman dan tentram

Perusahaan memberikan perlengkapan dalam bekerja kepada karyawan dan alat-alat yang dipakai produksi berkualitas dan aman.

e. Kebutuhan Fisiologis dasar

Perusahaan memberikan waktu istirahat untuk makan dan minum dalam bekerja pada jam-jam yang sudah ditentukan perusahaan.

## B. Gambaran Umum Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Light Block.

**Tabel 4.1**  
**Data Responden**

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian/ Devisi
1.	Sutisna	Laki-laki	SMP	Balmil
2.	Asdi	Laki-laki	SMP	Autoklep
3.	Ibnu Apan	Laki-laki	SMP	Balmil
4.	Jupran	Laki-laki	SMP	Mixer
5.	Rasmadi	Laki-laki	SMP	Balmil
6.	Agus Waryono	Laki-laki	SMA	Cuting
7.	Kurniawan Praseptio	Laki-laki	SMA	Mixer
8.	Suryana	Laki-laki	SMP	Cuting
9.	Zaeni	Laki-laki	SMP	Autoklep
10.	Udin	Laki-laki	SMP	Cuting
11.	Jamal Ma'ruf	Laki-laki	SMP	Molding
12.	Mifta	Laki-laki	SMA	Boiler
13.	Suherman	Laki-laki	SMP	Balmil
14.	Tama	Laki-laki	SMA	Mixer
15.	Aspi	Laki-laki	SMP	Boiler

16.	Endang	Laki-laki	SMA	Autoklep
17.	Misna	Laki-laki	SMP	Balmil
18.	Sutisna	Laki-laki	SMP	Mixer
19.	Jamaludin	Laki-laki	SMA	Boiler
20.	Mamat Bahri	Laki-laki	SMA	Balmil
21.	Yudiono	Laki-laki	SMP	Cuting
22.	Aang	Laki-laki	SMP	PLC
23.	Aminudin	Laki-laki	SMA	Autoklep
24.	Arja	Laki-laki	SMP	Boiler
25.	Hamidi	Laki-laki	SMP	Mixer
26.	Samsudin	Laki-laki	SMP	Boiler
27.	Sapei	Laki-laki	SMP	Autoklep
28.	Said Bahrudin	Laki-laki	SMP	Cuting
29.	Atok	Laki-laki	SMP	Molding
30.	Hendra	Laki-laki	SMP	Molding
31.	Riki	Laki-laki	SMA	Molding
32.	Aminullah	Laki-laki	SMP	Molding
33.	Subhi	Laki-laki	SMP	Molding
34.	Raiban	Laki-laki	SMA	Molding
35.	Mulyadi	Laki-laki	SMA	Molding
36.	Hendrik	Laki-laki	SMA	Mixer

37.	Iis	Perempuan	SMA	PLC
38.	Aling	Laki-laki	SMA	Balmil
39.	Jamaludin	Laki-laki	SMA	Cuting
40.	Yudi Sambera	Laki-laki	SMA	Autoklep
41.	Suhendra	Laki-laki	SMA	Boiler
42.	Abu Supyan	Laki-laki	SMA	Mixer
43.	Dadang	Laki-laki	SMA	Cuting
44.	Adhani	Laki-laki	SMA	Autoklep
45.	Bayidullah	Laki-laki	SMA	Cuting
46.	Muhamad Muhi	Laki-laki	SMA	Balmil
47.	Haerohman	Laki-laki	SMA	Autoklep
48.	Suja'i	Laki-laki	SMA	Boiler
49.	Sabirin	Laki-laki	SMA	Mixer
50.	Risna	Perempuan	SMA	PLC

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019.*

Dengan 50 Responden yang diambil dari setengah dari populasi,  
50 responden tersebut mempunyai karakteristik sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	48
Perempuan	2
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019.*

Karakteristik responden untuk jenis kelamin berdasarkan tabel di atas, diketahui pada kolom *Frequency*, dimana jenis kelamin laki-laki 48 responden, dan jenis kelamin perempuan 2 responden. Jadi total responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 50 responden

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>
SMP	24
SMA	26
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019.*

Karakteristik responden pada pendidikan terakhir berdasarkan tabel di atas, diketahui pada kolom *Frequency*, dimana pendidikan terakhir responden jenjang sekolah menengah pertama (SMP) 24



25.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
26.	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
32.	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
33.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38.	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
39.	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
40.	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
41.	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
42.	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	41
43.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
44.	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	42
45.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
46.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
47.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
48.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
49.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
50.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48





28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
30.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32.	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	45
33.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
34.	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
35.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
36.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
37.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
38.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
39.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
40.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
41.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
42.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	41
43.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
44.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
45.	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	41
46.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
47.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
48.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
49.	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
50.	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46



28.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
29.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
32.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
33.	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	42
34.	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
35.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
36.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
37.	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
38.	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
39.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
40.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41.	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	44
42.	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
43.	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
44.	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
45.	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
46.	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
47.	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
48.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
49.	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
50.	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dalam suatu hasil data.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)**

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05;$ $n = 50-2 =$ 48	Keputusan
X1.1	0,739	0,284	Valid
X1.2	0,721	0,284	Valid
X1.3	0,718	0,284	Valid
X1.4	0,686	0,284	Valid
X1.5	0,806	0,284	Valid
X1.6	0,612	0,284	Valid
X1.7	0,541	0,284	Valid
X1.8	0,833	0,284	Valid
X1.9	0,714	0,284	Valid
X1.10	0,745	0,284	Valid

*Sumber: hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Variabel X<sub>1</sub> (kompensasi) menghasilkan nilai Koefisien Correlation > pada tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dan 50 responden. Maka di dapat nilai r tabel sebesar 0,284. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel X<sub>1</sub> (kompensasi) yang digunakan dapat dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05;$ $n = 50-2 =$ 48	Keputusan
X2.1	0,788	0,284	Valid
X2.2	0,660	0,284	Valid
X2.3	0,682	0,284	Valid
X2.4	0,630	0,284	Valid
X2.5	0,813	0,284	Valid
X2.6	0,855	0,284	Valid
X2.7	0,754	0,284	Valid
X2.8	0,703	0,284	Valid
X2.9	0,815	0,284	Valid
X2.10	0,669	0,284	Valid

*Sumber: hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Variabel X<sub>2</sub> (motivasi) menghasilkan nilai Koefisien Correlation > pada tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dan 50 responden. Maka di dapat nilai r tabel sebesar 0,284. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel X<sub>2</sub> (motivasi) yang digunakan dapat dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ $\alpha = 0,05;$ $n = 50-2 =$ 48	Keputusan
Y.1	0,629	0,284	Valid
Y.2	0,526	0,284	Valid
Y.3	0,583	0,284	Valid
Y.4	0,518	0,284	Valid
Y.5	0,639	0,284	Valid
Y.6	0,531	0,284	Valid
Y.7	0,550	0,284	Valid
Y.8	0,765	0,284	Valid
Y.9	0,541	0,284	Valid
Y.10	0,682	0,284	Valid

*Sumber: hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Variabel Y (produktivitas kerja) menghasilkan nilai Koefisien Correlation > pada tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dan 50 responden. Maka di dapat nilai r tabel sebesar 0,284. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Y (produktivitas kerja) yang digunakan dapat dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's  $\geq 0,284$ .

**Tabel 4.10**

### **Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten dilihat pada output *reliability statistics* terdapat nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,892 > 0,284$  yang berarti pernyataan tersebut dinyatakan reliable karena memenuhi persyaratan.

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten dilihat pada output *reliability statistics* terdapat nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,903 > 0,284$  yang berarti pernyataan tersebut dinyatakan reliable karena memenuhi persyaratan.

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10



Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten dilihat pada output *reliability statistics* terdapat nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,802 > 0,284$  yang berarti pernyataan tersebut dinyatakan reliable karena memenuhi persyaratan.

### 3. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	40	50	46.24	3.508
Motivasi	50	38	50	46.36	3.713
Produktivitas Kerja	50	40	50	46.98	2.825
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan hasil *output* Statistik Deskriptif di atas dapat diketahui bahwa  $n$  atau jumlah sampel pada setiap variabel yaitu 50 responden yang berasal dari angket (kuesioner) penelitian yang peneliti sebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Mitra Light Block.

Dari 50 sampel ini nilai kompensasi mendapatkan nilai sebesar 40 sampai 50 dengan rata-rata 46.24 dan standar deviasinya sebesar 3.508. Dan nilai motivasi mendapatkan nilai sebesar 38 sampai 50 dengan rata-rata 46.36 dan standar deviasinya sebesar 3.713. Sedangkan Produktivitas Kerja mendapatkan nilai sebesar 40 sampai 50 dengan rata-rata 46.98 dan standar deviasinya 2.825.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

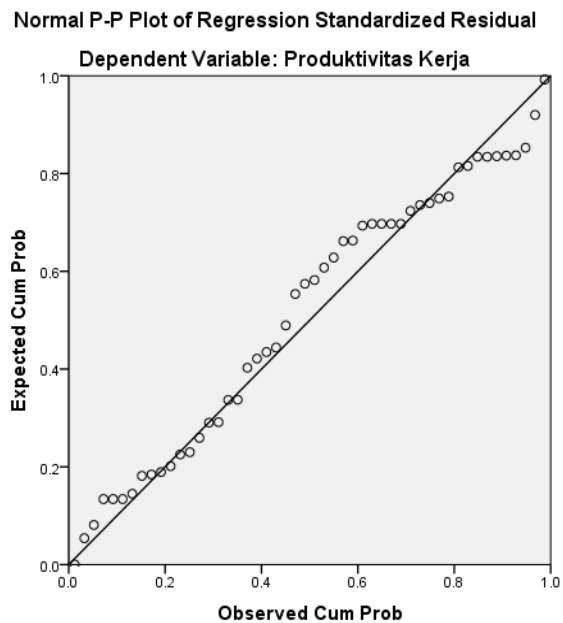
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Untuk mengetahui normal tidaknya data pada penelitian ini akan dianalisis dengan dua acara, yaitu analisis grafik dan uji statistik.

Analisis grafik dapat dilihat dengan grafik *Normal Probability-Plot*. Sedangkan pada uji statistik dilakukan

dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dimana taraf signifikansi dari uji normalitas ini harus di atas 0,05 (5%). Berikut ini hasil uji normalitas.

### Gambar 4.1

#### Hasil Uji *Probabiliy Plot*



*Sumber: hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan hasil *output Probability Plot* di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi dengan uji normalitas terdistribusi dengan

normal. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan Uji *One sample Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.41283744
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan hasil *output* uji normalitas di atas dengan *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji Asymp. Sig (2-tailed) yang tertera adalah sebesar 0,640 ( $p = 0,640$ ). Karena  $p = 0,640 > \alpha = 0,05$  dari hasil Uji Kolmogorov-Smirnov memberikan kesimpulan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi

normal dan model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji ini memperkuat hasil uji normalitas dengan grafik distribusi kedua pengujian tersebut menghasilkan data terdistribusi secara normal.

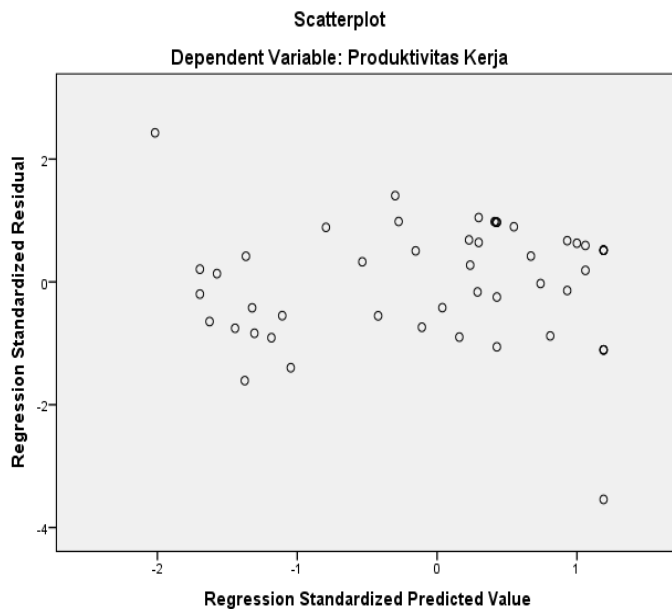
#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pengamatannya pada setiap pengamatan yang ada di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas yang digunakan adalah dengan cara analisis grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan analisis grafik *scatterplot* yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Scatterplot**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20*

Dalam gambar *scatterplot* di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menegaskan hasil uji heterokedastisitas di atas, maka penulis melakukan Uji Glejser dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.890	3.168		.597	.554
Kompensasi	-.006	.070	-.014	-.081	.936
Motivasi	.006	.066	.015	.090	.929

a. Dependent Variable: ABS\_RES\_1

*Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20*

Uji glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusannya: jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai mutlak

residualnya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, begitupula sebaliknya.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel kompensasi adalah 0,936 dan variabel motivasi adalah 0,929. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi dan variabel motivasi lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* atau sering disebut dengan



VIF. Jika nilai tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 20 untuk dapat mengetahui uji multikolinearitas menghasilkan *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Tolerance dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25.177	5.242		4.803	.000		
1 Kompensasi	.280	.115	.348	2.428	.019	.755	1.324
Motivasi	.191	.109	.251	1.750	.087	.755	1.324

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai VIF semua variabel independen < 10 dan nilai *Tolerance* semua variabel independen > 0,10, yaitu

dengan nilai VIF dalam variabel  $X_1$  sebesar 1,324 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,755. Dan nilai VIF dalam variabel  $X_2$  sebesar 1,324 dengan nilai *Tolerance* 0,755.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas atau bisa dikatakan bebas dari multikolinearitas dan data tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

#### **d. Uji Autokorelasi**

pengujian autokorelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan autokorelasi. Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Durbin Watson* (DW test). Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan IBM SPSS Statistics 20 didapat output sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.239	2.464	1.569

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi bahwa nilai DW hitung = 1,569 diperoleh nilai dalam tabel DW untuk “K=2” dan “N=50” diperoleh nilai dL 1,4625 dan nilai dU 1,6283, maka dapat dilihat nilai DW hitung berada di  $dL < d < dU = 0 < 1,4625 < 1,6283$ .

Yang berarti penelitian ini berada pada bagian tidak ada kesimpulan atau daerah keragu-raguan.

Maka agar tidak terjadi autokorelasi peneliti melakukan uji *cochrane-orcutt* yaitu uji untuk mengatasi terjadinya autokorelasi dengan mentransformasi data setelah diketahui koefisien autokorelasi Rho ( $\rho$ ) sehingga didapat uji autokorelasi seperti gambar di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

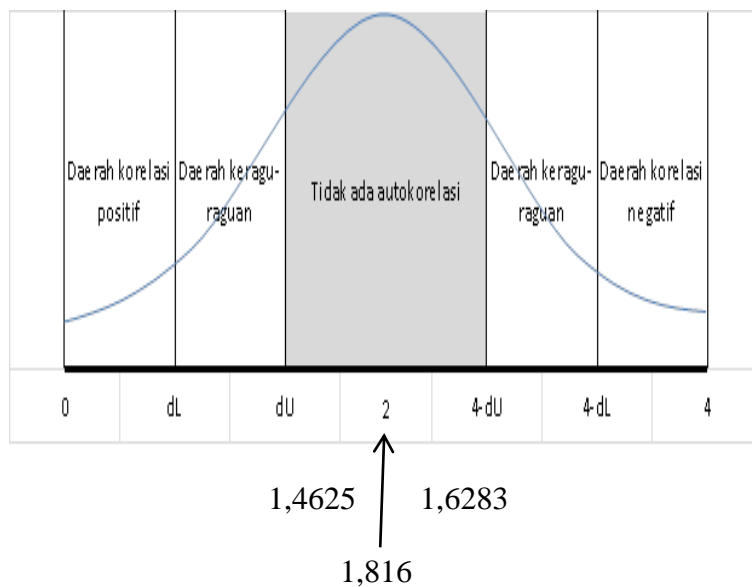
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.419 <sup>a</sup>	.175	.140	2.38519	1.816

a. Predictors: (Constant), Lag\_X2, Lag\_X1

b. Dependent Variable: Lag\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20

**Gambar 4.4**



Berdasarkan tabel di atas setelah melakukan uji cochrane-orcutt dapat dijelaskan bahwa nilai DW = 1,816 berada diantara  $d_u < d < 4 - d_u$   $1,6283 < 1,816 < 2,3717$

yang berarti penelitian ini memiliki kesimpulan tidak ada autokorelasi.

## **5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Y) dan yang lainnya sebagai variabel independen (X). Hasil analisis regresi adalah berupa arah hubungan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Mitra Light Block. Hasil persamaan regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.177	5.242		4.803	.000
1 Kompensasi	.280	.115	.348	2.428	.019
Motivasi	.191	.109	.251	1.750	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 20*

Data tabel diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,177 + (0,280)X_1 + (0,191)X_2 + e$$

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (Nilai Mutlak) apabila kompensasi dan motivasi sama dengan nol maka produktivitas kerja sebesar 25,177
- b. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,280 artinya setiap peningkatan satu satuan kali kompensasi akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar

0,280 atau berpengaruh positif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,191 artinya setiap peningkatan satu satuan kali kompensasi akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,191 atau berpengaruh positif dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### 6. Uji t (parsial)

Uji t statistik parsial atau koefisien regresi secara individu digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 hasil pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.177	5.242		4.803	.000
1 Kompensasi	.280	.115	.348	2.428	.019
Motivasi	.191	.109	.251	1.750	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dengan signifikansi 0,025 dan nilai  $df =$  diperoleh dari  $(\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025)$  dan hasil  $(df = n-k1=50 -2-1 = 47)$  .

Di dapat nilai t tabel 2,011741. Hasil yang di dapat pada tabel di atas, nilai  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,428 > 2,011741$ ) maka  $H_0$  ditolak, nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,750 < 2,011741$ ) maka  $H_0$  diterima.

Dan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan signifikansi motivasi lebih besar dari 0,05 ( $0,087 > 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivits kerja sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Light Block.



## 7. Uji F Statistik (simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit* sebaliknya jika variabel independen tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *non-fit*. Pengujian uji F yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*analysis of variance*) dengan melihat nilai signifikansi ( $\text{sig.} < 0,05$  atau 5%) jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berikut hasil uji F :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105.713	2	52.856	8.708	.001 <sup>b</sup>
Residual	285.267	47	6.070		
Total	390.980	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas nilai F hitung sebesar 8,708 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5 % dapat diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = (\text{jumlah data} - \text{jumlah variabel independen}) = 50 - 2 = 48$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.19 dan nilai F hitung yang ditunjukkan lebih besar dari F tabel data nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8.708 >$

3,19) dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Light Block.

### 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi sendiri untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai  $R^2$  atau R Square. Nilai R Square dapat dilihat dari hasil output IBM SPSS Statistics 20, sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.239	2.464	1.569

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Data Pengolahan IBM SPSS Statistics 20*

Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,270. Hal ini berarti variabel independen (kompensasi dan motivasi) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 27 %. Sedangkan sisanya yakni sebesar  $100\% - 27\% = 73\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berikut pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dari 50 sampel ini nilai kompensasi mendapatkan nilai sebesar 40 sampai 50 dengan rata-rata 46.24 dan standar deviasinya sebesar 3.508. Dan nilai motivasi mendapatkan nilai sebesar 38 sampai 50 dengan rata-rata 46.36 dan standar deviasinya sebesar 3.713. Sedangkan Produktivitas Kerja mendapatkan nilai sebesar 40 sampai 50 dengan rata-rata 46.98 dan standar deviasinya 2.825.

Secara umum dari hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden terhadap

variabel-variabel penelitian sudah baik, hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel.

Dari hasil uji-t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019 dilihat dari nilai signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut mengalami signifikansi ( $0,019 < 0,05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.428 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,011741. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.428 > 2,011741$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja = hipotesis diterima.

Hasil analisis data uji-t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,087 dilihat dari nilai signifikansi 0,087 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar

1,750 dan nilai  $t_{tabel}$  2,011741. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja = hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji-f (simultan) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dilihat dari signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikansi. Nilai F hitung sebesar 8,708 dan F tabel sebesar 3,19. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,708 > 3,19$ ). Artinya secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja = hipotesis diterima.

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,270. Hal ini berarti variabel independen (kompensasi dan motivasi) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 27 %. Sedangkan sisanya yakni sebesar  $100\% - 27\% = 73\%$  dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini, misalnya pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda” Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Mitra Light Block Bagian Produksi di Desa Cemplang Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang dengan cara menyebar angket kepada karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut dan melakukan wawancara dengan HRD PT. Mitra Light Block.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sadili Samsudin Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Light Block.

Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $2.428 > 2,011741$ ) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,019 < 0,05$ ).
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu ( $1,750 < 2,011741$ ) serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu ( $0,087 > 0,05$ ).

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu ( $8.708 > 3,19$ ) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,001 < 0,05$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka butir-butir saran diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Mitra Light Block diharapkan lebih memperhatikan mengenai kompensasi dan motivasi, karena jika kedua variabel tersebut tidak stabil atau selalu berfluktuasi akan memberikan efek buruk bagi perusahaan tidak terkecuali pada produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak lagi variabel-variabel yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan lebih baik.