

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT.CENTRAL PROTEINA PRIMA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**BOY SIMANJUNTAK  
N.P.M : 13 832 0037**

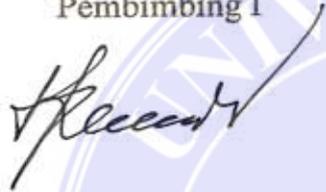


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan  
Nama Mahasiswa : BOY SIMANJUNTA  
No. Stambuk : 13 832 0037  
Program : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Herry Perdamanta, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Herry Perdamanta, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner ke karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistic dan koefisien determinasi.

Hasil uji t dapat dilihat bahwa hasil penelitian  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi sebesar 8,568 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,396 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dan berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 92,284 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,764. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 76,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 76,4% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

**Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja**

## Abstract

This study aims to determine the Influence of Motivation and Compensation Against Employee Productivity at PT Central Proteina Prima Tbk. Medan. This type of research is an associative that is a research that is related to the question of relationships available. The population in this research is all employees of PT Central Proteina Prima Tbk. As many as 60 people. Techniques of data collection in the form of distributing questionnaires to employees of PT Central Proteina Prima Tbk. Field. Data analysis using classical assumption test, hypothesis test, statistic test and coefficient of determination.

The t test results can be seen that the results of the researcher count on the variable motivation is 8.568 larger than t table of 2,000 with the probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.005. Based on these values, the variable of motivation has a positive and significant effect on the variable of work productivity. And the value of t arithmetic value of 2.396 greater than t table of 2,000 dengan sig 0.001 is smaller than the limit of significance of 0.005, then the variable compensation in partial has a positive and significant influence on the variable Work productivity. And based on the results of the F test, the value of 92.284 greater than F table of 3.20 with sig 0.000  $< \alpha 0,05$ , showed  $H_0$  tolak and  $H_a$  accepted, means that motivation and compensation simultaneously affect positively and significantly to work productivity variable. R Square value Which is obtained at 0.764. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so obtained KD = 76.4%. This figure shows that 76.4% of work productivity (dependent variable) can be explained by motivation and compensation. The remaining 23.6% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Productivity

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya khususnya Mama (**Martaida**) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
4. Bapak Drs. Patar Marbun MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak Harry Perdamenta SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dhian Rosalina SE, Msi selaku Dosen sekeretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2017

Boy Simanjuntak

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar isi</b> .....	iv
<b>Daftar Tabel</b> .....	vi
<b>Daftar Gambar</b> .....	vii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teori .....	6
1. Pengertian dan Tujuan Motivasi .....	6
2. Teori dan Jenis-Jenis Motivasi.....	9
3. Indikator Pengukuran Motivasi.....	15
4. Pengertian Kompensasi dan Jenis-jenis kompensasi ..	16
5. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ....	18
6. Indikator Kompensasi .....	20
7. Pengertian dan Cara Mengukur Produktifitas Kerja ....	20
8. Peningkatan Produktifitas .....	25
9. Indikator Pengukuran Produktifitas Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Definisi Operasional.....	34
D. Jenis dan Sumber Data .....	35

E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV. PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	42
2. Struktur Organisasi .....	44
3. Penyajian Data Responden .....	48
4. Penyajian Data Angket Responden.....	49
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	57
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3. Uji Statistik .....	64
4. Uji Hipotesis .....	65
5. Koefisien Determinasi .....	68
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
<b>BAB V. KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

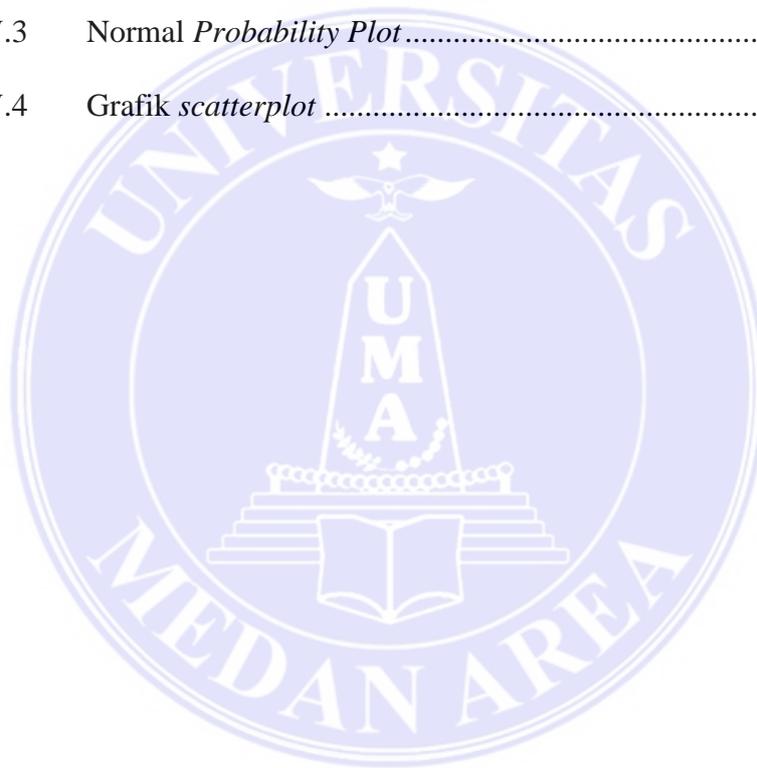
## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	32
Tabel III.2	Operasional variabel.....	34
Tabel III.3	Bobot Nilai angket.....	36
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel IV.2	Usia Responden.....	47
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	48
Tabel IV.4	Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan.....	49
Tabel IV.5	Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya.....	49
Tabel IV.6	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.....	50
Tabel IV.7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati. ....	50
Tabel IV.8	Saya merasa bahwa dengan bekerja disini, kebutuhan dasar saya terpenuhi.....	51
Tabel IV.9	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu .....	51
Tabel IV.10	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan .....	52
Tabel IV.11	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.....	52
Tabel IV.12	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan. ....	53
Tabel IV.13	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan.....	53
Tabel IV.14	Hasil pekerjaan yang saya cepat saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan .....	54

Tabel IV.15	Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan .....	54
Tabel IV.16	Saya akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya. ....	55
Tabel IV.17	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena pimpinan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan	55
Tabel IV.18	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan .....	56
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas.....	57
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	58
Tabel IV.21	Uji Multikononlinearitas .....	62
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda .....	64
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F) .....	65
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T).....	66
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Gambar Kebutuhan.....	10
Gambar II.2	Kerangka Konseptual .....	31
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Central Proteina Medan .....	43
Gambar IV.2	Histogram .....	60
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	61
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM)) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antarnegara. Indonesia dalam kancha persaingan global menurut Word Competitiveness Report menempati urutan ke-45 atau terendah dari seluruh negara yang diteliti, dibawah Singapore (8), Malysa (34), Filipina (38), dan Thailand (40).

Saat ini di Indonesia, masih memiliki masalah ketenaga kerjaan yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja. Kondisi ini membuat daya saing tenaga kerja Indonesia dan kinerja perusahaan menjadi rendah. Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. SDM yang handal ini atau yang memiliki kompetensi dan ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. PT Central Proteina Prima Tbk merupakan perusahaan terkemuka yang bergerak di bidang pakan dan

makanan olahan. Perusahaan dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk membangun sebuah perusahaan yang dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan motivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat, dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif dan bersaing.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga

masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kepuasan kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Penerapan kompensasi biasanya hanya pada level manajemen tertentu. Berdasarkan informasi yang dilakukan pada perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan, seperti banyaknya karyawan yang absen, sakit tanpa keterangan dan lembur.

Memperhatikan uraian penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk ”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi PT Central Proteina Prima Tbk Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal motivasi, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas peneliti yang akan dilakukannya nanti.
4. Bagi Akademis, sebagi bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian dan Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007:141) mengatakan “Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dijadikan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Hasibuan (2007:143) “Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pengertian di atas menyatakan bahwa dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Siagian (2008:187) mendefinisikan “Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecakapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Handoko (2009:147) juga memberikan definisi motivasi sebagai berikut: “Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Martoyo (2008: 147) juga memberikan definisi “Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi suatu yang umum berlaku bagi

semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah dipuaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi.

Seorang ingin promosi dalam bekerja, setelah dipromosi sekian waktu ia merasa kebutuhan untuk promosi ketaraf lebih tinggi lagi. Demikian prosesnya terus-menerus untuk segala macam kebutuhan. Menurut Siagian (2008:255), yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu : “segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Segi yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia”.

Buhler (2008:143) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut:”Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:161) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **2. Teori dan Jenis-jenis Motivasi**

### **a. Teori Motivasi**

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Husien Umar (2007:37) mengemukakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu :

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*).
- 2) Teori Proses (*Process Theory*).

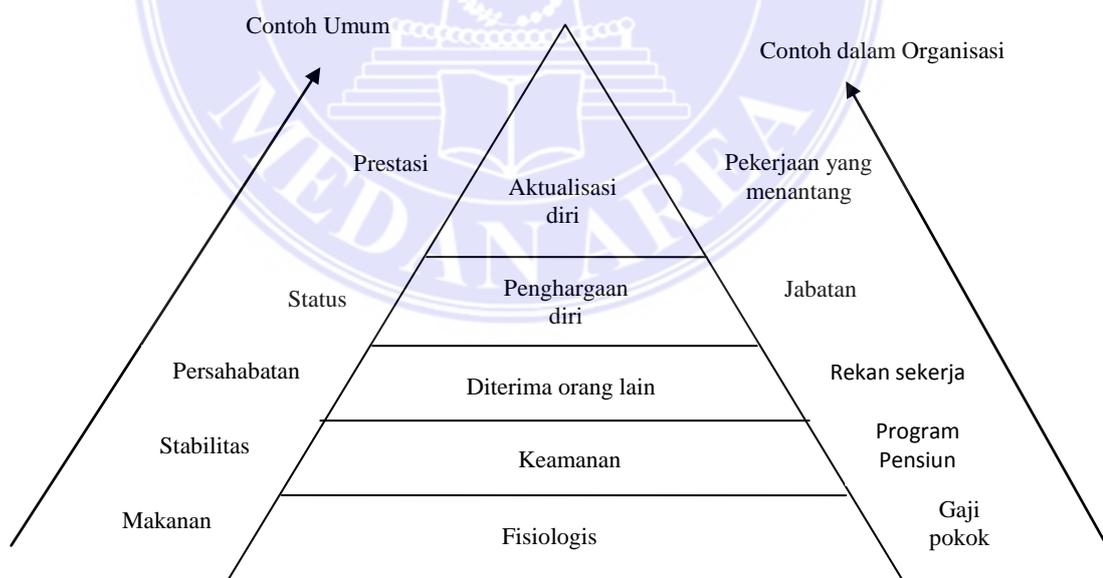
Penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut :

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*).

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba memberi tahu tentang kebutuhan apa yang memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang, semakin standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori kepuasan ini dikenal antara lain:

- a) Teori Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Hasibuan 2007:153), menurut teori ini kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti.



**Gambar II.1 Gambar Kebutuhan**  
**Sumber : Husien Umar (2008:37)**

b) Teori Motivasi Klasik dari Taylor, menurut teori ini motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya untuk mempertahankan hidup.

c) Teori dua faktor dari Frederich Herzberg, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor Motivasi

Faktor ini yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

2. Faktor Pemeliharaan

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus seperti lapar, kenyang, dan sebagainya. Dalam bekerja kebutuhan seperti gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor ini bukanlah sebagai motivasi tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2). Teori Proses (*Process Theory*).

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan, maka

pekerja akan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal (Hasibuan 2007:165) yaitu :

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*), teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa seorang bekerja didasarkan kepada tiga komponen yaitu :

1. Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (value) adalah nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seorang karena memang ingin dipilih, nilai negatif bila seorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.
3. Pertautan (Instrumentality) adalah besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

b) Teori keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat pekerja akan cenderung meningkat.

c) Teori pengukuran (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

Sebagai tambahan dari kedua kelompok teori tersebut masih ada satu teori lagi yang berhubungan dengan motivasi tersebut yaitu teori X dan teori Y dari Mc. Gregor.

a. Asumsi teori X:

- 1) Pekerja rata-rata malas.
- 2) Pekerja tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab.
- 3) Pekerja lebih suka di bombing, diperintah, dan diawasi.
- 4) Pekerja lebih mementingkan diri sendiri.

b. Asumsi teori Y:

- 1) Pekerja rata-rata rajin bekerja, tidak perlu diperintah dan dipaksakan bahkan bahkan banyak pekerja tidak betah bila tidak ada pekerjaan.
- 2) Dapat memikul tanggung jawab.
- 3) Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- 4) Pekerja berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Jenis-jenis motivasi yang diberikan merupakan daya penggerak yang menciptakan prestasi kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus

mengetahui dan perlu mengadakan pengamatan tentang daya perangsang atau motivasi mana yang terbaik yang akan diterapkan, sehingga masing-masing pekerja memperoleh sesuatu sesuai dengan keinginannya.

#### **b. Jenis – Jenis Motivasi**

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2007:166) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1) Motivasi Positif.

2) Motivasi Negatif

Berikut ini penjelasannya;

1) Motivasi Positif

Menurut Hasibuan (2007:204), adalah: “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.”

Menurut Hasibuan (2007:205) ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi positif untuk kemajuan seperti :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b) Informasi.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d) Persaingan.
- e) Partisipasi.
- f) Kebanggaan.
- g) Uang.

Berikut ini penjelasannya:

a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Jadi pimpinan perlu memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

b) Informasi

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Untuk itu pimpinan perlu memberikan informasi yang jelas dengan tujuan untuk menghindari gossip, desas-desus, dan sebagainya.

c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Cara ini menyatakan bahwa pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan seseorang dengan cara “asal” saja. Sebab terdapat konsep “*individual differences*”. Suatu perhatian yang diberikan, biasanya menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda.

d) Persaingan

Cara ini menyatakan bahwa pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bias dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persainganyang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

e) Partisipasi.

Dalam cara ini proses mempengaruhi dilakukan dengan mengadakan kerjasama atau mengajak serta bawahan dalam mengambil keputusan. Dengan dijalankannya partisipasi ini, bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan (*felling of importance*).

f) Kebanggaan.

Cara ini menyatakan bahwa penggunaan rasa kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap*” dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan “tantangan” yang wajar, keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut memberikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Penyelesaian sesuai pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah “disepakati bersama”.

g) Uang

Cara ini dilakukan dengan memberikan imbalan berupa uang kepada seseorang. Uang merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomis karyawan khususnya kebutuhan yang bersifat psikologis.

2) Motivasi Negatif

Menurut Hasibuan (2007:205) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan”.

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Penggunaan kedua motivasi diatas harus dilakukan oleh manajer. Namun yang menjadi permasalahan yaitu proporsi penggunaan kedua jenis motivasi tersebut terhadap karyawan dan juga kapan akan digunakan. Tetapi apabila pimpinan lebih mempercayai bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, maka motivasi negatiflah yang cenderung digunakan. Sedangkan penggunaan motivasi positif dilaksanakan apabila pimpinan berpendapat bahwa “kesenangan” akan mendorong karyawan dalam bekerja.

### **3. Indikator Pengukuran Motivasi**

Pentingnya motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bag para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu cara untuk mendorong para karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat material dan non material. Hasibuan (2007;160) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dari sebuah perusahaan adalah ;

- a. Rangsangan, yaitu ; sesuatu yang dapat mempengaruhi atau membangkitkan motivasi kerja karyawan.
- b. Semangat kerja, yaitu kemauan untuk bekerja.

- c. Kegigihan, yaitu keteguhan pada pendirian dan pikiran.
- d. Kebutuhan kerja, yaitu kebutuhan atau keperluan untuk bekerja.

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi dan Jenis-Jenis Kompensasi**

#### a. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam

hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

#### b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2009:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

##### a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan.

##### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

##### c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ditentukan. Dengan

mengamsumsi bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Panggabean (2009:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

### **3. Indikator Kompensasi**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar ( 2007:16 ) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **C. Produktivitas Kerja**

#### **1. Pengertian dan Cara Mengukur Produktivitas Kerja**

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2007:74). Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bhwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

#### Cara Mengukur Produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi.

Konsep ini mengabaikan indikator-indikator sosial yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi. Aspek-aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi-organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau tidak dipasarkan.

Sinungan (2007:81), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas factor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Menurut Sinungan (2007:80), Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang

bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar.

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa aerta yang diberi.

Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jika kita akantiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

## **2. Peningkatan Produktivitas**

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang dan jasa-jasa.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Menurut Sinungan (2007:47) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap factor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penamabahan material,

perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

### **3. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.

- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotis yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah ;

- 1) Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- 2) Suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan.

#### D. PENELITIAN TERDAHULU

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

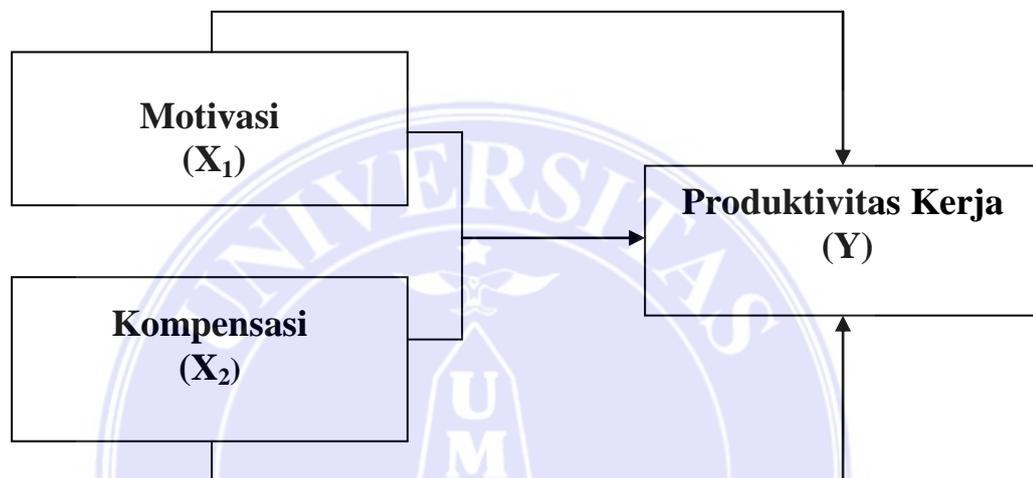
**Table II.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Shinta	2014	Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero medan)	Hasilnya menunjukkan variable X (kepemimpinan dan motivasi) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) karyawan PT Perkebunan IV (Persero Medan).
2.	Munandar	2013	Pengaruh motivasi dan partisipasi Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT.Astra Internasional,Tbk Medan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kualitas pelayanan dengan bukti fisik ( <i>tangible</i> ), keandalan ( <i>reliability</i> ), daya tanggap ( <i>responsiveness</i> ), jaminan ( <i>assurance</i> ) dan empati ( <i>emphaty</i> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam

#### E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar II.2. Kerangka Konseptual**

#### **F. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

2. Kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan.
3. Motivasi dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

##### 2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT Central Proteina Prima Tbk Medan yang beralamat di Jalan Sisingamaraja KM 8,5 (amplas) Tanjung Morawa.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.

**Tabel III.1**  
**Rencana waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2017																			
		Jan				Feb				Mar				Aprl				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyelesaian Proposal		■	■	■																
3	Bimbingan Proposal				■	■	■														
4	Seminar proposal							■													
5	Pengumpulan data								■	■											
6	Pengolahan data									■	■										
7	Seminar hasil											■									
8	Penyelesaian skripsi													■	■	■					
9	Meja hijau																■	■	■	■	■

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Central Proteina Prima Tbk Medan Medan yang berjumlah 60 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di PT Central Proteina Prima Tbk Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh (sensus).

## **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel III.2**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Motivasi (X1)	“Motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.	a. Rangsangan. b. Semangat kerja. c. Kegigihan. d. Kebutuhan kerja.	Likert
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.	a. Gaji b. Insentif, c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi	Likert
3.	Produktifitas Kerja (Y)	Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan” .	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu	Likert

Sumber: Hasibuan (2007:143), Handoko (2009:245), Moelyono (2008:64)

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

##### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Diamana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel III.3**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

## **3. Uji Statistik**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 20.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2012:204)}$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (produktivitas kerja)
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas (motivasi)
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas (kompensasi)
- o = Konstanta
- β<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

##### b. Uji parsial (Uji t)

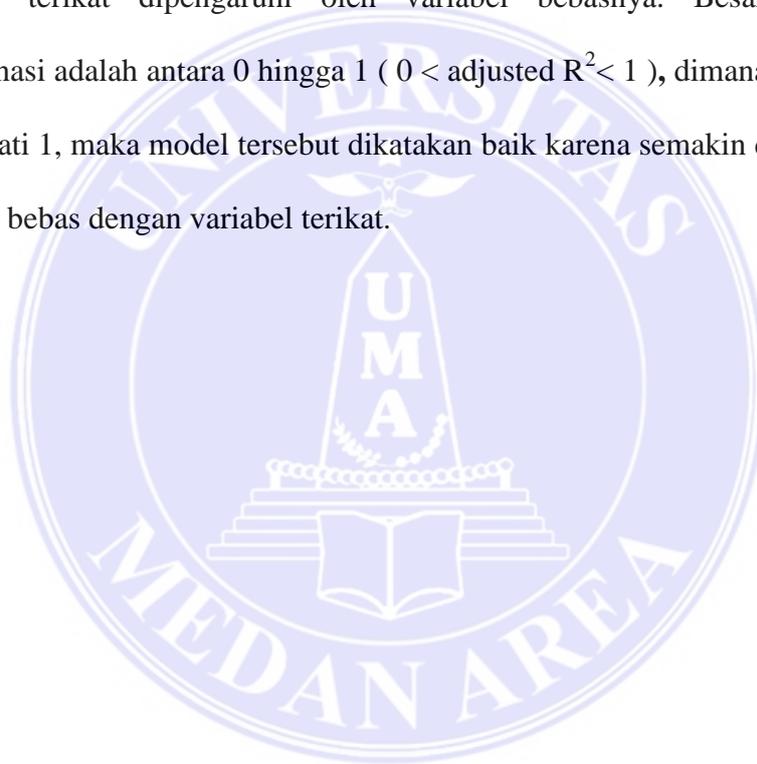
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

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

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (  $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$  ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Michael, 2008. **Performance Management**. Tugu Publisher Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2009, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Harbani. 2008. **Leadership**. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2009, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Husain, Umar. 2008. **Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Gramedia, Jakarta.
- Jogiyanto. 2010. **Analisis dan Desain sistem Informasi**, Edisi IV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 2008, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahsun, Moh. 2008. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. **Evaluasi Kinerja Karyawan**. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo Susilo. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert 1 dan Jhon H. Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, buku 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeldjiono. 2008. *More about Beyond Ledership*, Cetakan ke-2. PT. Gramedia, Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen**. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian Sondang P., 2008, **Teori & Praktek Kepemimpinan**, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sinungan Muchdarsyah. 2007. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Bumi Aksara, Jakarta
- Subandiyah. 2010. **Pengembangan dan Inovasi Kurikulum**. Raja Grafindo, Jakarta
- Sugiyah. 2010. **Partisipasi Komite Sekolah dalam penyelenggaraan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Sekolah Dasar Negeri IV Wates, Kabupaten Kulon Progo**. Tesis. PPs UNY.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, Sutarno. 2007, **Desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan,PT. RajaGrafindo Persada**, Jakarta.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2009, **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.
- Jurnal:
- Shinta. 2014. **Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero medan)**. Jurnal Skripsi
- Munandar. 2013. **Pengaruh motivasi dan partisipasi Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT.Astra Internasional,Tbk Medan**. Jurnal skripsi

# KUESIONER PENELITIAN

## Daftar Pernyataan

No	Motivasi (X <sub>1</sub> )	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memiliki rangsangan kerja di dalam perusahaan					
2.	Saya menganggap bahwa bekerja membangkitkan semangat hidup saya					
3.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati					
5.	Saya merasa bahwa dengan bekerja disini, kebutuhan dasar saya terpenuhi					
No	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu					
2.	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4.	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan					
5.	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					

No	Produktivitas Kerja (Y)	SS	S	R	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang saya cepat saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya.					
4.	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena pimpinan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

### Jawaban Responden Variabel X1 (Motivasi)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	3	4	3	19
3	4	5	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	5	23
7	5	4	5	5	5	24
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	5	4	20
14	3	4	4	4	4	19
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	5	5	5	23
19	3	5	4	5	4	21
20	4	5	4	4	3	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	4	4	4	22
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	3	4	3	19
34	4	5	3	4	3	19
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	3	4	3	19

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
37	4	5	3	4	3	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	5	5	24
42	4	4	5	4	5	22
43	4	4	3	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	5	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	4	5	4	20
48	3	4	4	4	4	19
49	4	5	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	4	4	22
52	4	4	5	5	5	23
53	3	5	4	5	4	21
54	4	5	4	4	3	20
55	3	4	4	4	4	19
56	4	5	5	4	5	23
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	4	22
59	4	4	5	5	5	23
60	3	5	4	5	4	21

### Jawaban Responden Variabel X2 (Kompensasi)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	4	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	3	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	5	5	22
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	3	5	5	22
21	4	5	5	5	4	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	5	4	5	5	4	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	5	4	5	22
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	4	4	4	5	4	21
40	4	4	4	5	4	21
41	5	5	4	5	4	23
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	3	5	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	5	5	3	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	5	5	22
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	3	5	5	22
55	4	4	4	4	4	20
56	4	5	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	5	5	22
59	5	4	5	5	4	23
60	5	5	5	5	5	25

**Jawaban Responden Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	4	18
3	3	4	3	4	5	19
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	5	4	5	4	4	22
9	3	4	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	5	5	23
20	4	4	3	4	4	19
21	4	4	4	4	5	21
22	4	5	4	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	4	24
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	4	18
34	3	4	3	4	5	19
35	4	4	4	4	4	20
36	3	4	3	4	4	18
37	3	4	3	4	5	19

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	4	4	22
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	5	4	4	22
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	4	4	22
46	4	4	4	4	5	21
47	4	5	4	5	5	23
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	5	4	5	5	23
54	4	4	3	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	4	5	23
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	5	5	23

## Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	34	56.7	56.7	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	53.3	53.3	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	28	46.7	46.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	28	46.7	46.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	58.3	58.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	27	45.0	45.0	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	38.3	38.3	38.3
	5	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	53.3	53.3	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	28	46.7	46.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	28	46.7	46.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	65.0	65.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	51.7	51.7	51.7
	5	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ProduktifitasKerja	21.72	2.195	60
Motivasi	21.52	2.063	60
Kompensasi	22.20	1.735	60

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Motivasi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.756	1.085

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.128	2	108.564	92.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	67.055	57	1.176		
	Total	284.183	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

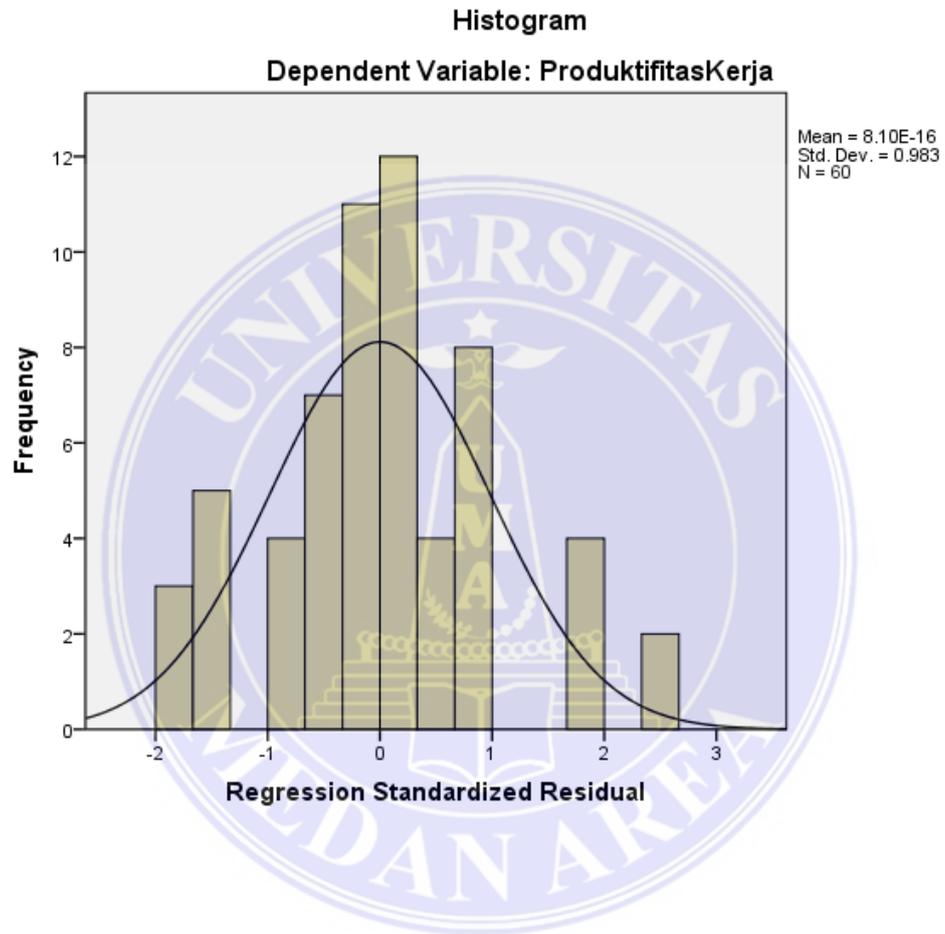
b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.656	1.853		.354	.725		
	Motivasi	.774	.090	.728	8.568	.000	.574	1.742
	Kompensasi	.257	.107	.203	2.396	.002	.574	1.742

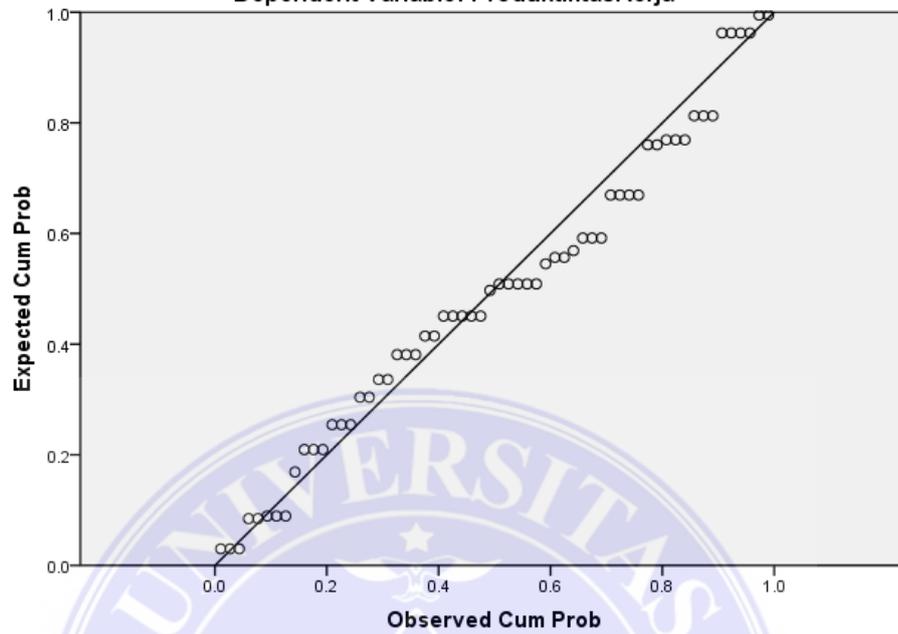
a. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ProduktifitasKerja



Scatterplot

Dependent Variable: ProduktifitasKerja

