

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PUSAT KAJIAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PKPA)**

MEDAN

SKRIPSI

OLEH :

RIZKI ADRIANTI

NPM :138320068



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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PUSAT KAJIAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PKPA)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

RIZKI ADRIANTI

NPM :138320068



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

Judul Skripsi :Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pusat Kajian Dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan
Nama Mahasiswa :Rizki Adrianti
No.Stambuk :138320068
Program Studi :Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U Nasution, SE,MM)

Pembimbing II



(H. Syahriandi SE, M.si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus
2017

ABSTRAK

Dalam penelitian ini menjelaskan masalah apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pusat kajian perlindungan anak (PKPA) Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial atau simultan bagaimana kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pusat kajian perlindungan anak (PKPA) kota madya Medan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($0,791 < 1,699$) dan nilai signifikansi ($0,435 > 0,05$) maka kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($5,516 > 1,699$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($0,304 < 1,699$) dan nilai signifikansi ($0,037 < 0,05$) maka lingkungan kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uji F test, didapat F hitung adalah 13,390 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja.*

ABSTRACT

This study is revealed to explain the impact of compensation, motivation and work environment towards the employees work productivity at Center for Child Protection Review Municipality of Medan. The aim of this study is to discover the impact of compensation, motivation and work environment towards the employees work productivity at Center for Child Protection Review Municipality of Medan. The primary and secondary data were used as the data source. The total sampling technique is utilized, and then data were collected through interviews, documentation, and questionnaires as the research method. The data technique analysis employs validity and reliability test, classic assumption test, the multiple regression analysis, the hypothesis test, and coefficient of determination. The t test for compensation variable (X1) shows that $t_{value} < t_{table}$ ($0.791 < 1.699$) and significance values as ($0.435 > 0.05$). This indicates that compensation does not have a positive and does not have a significant impact towards employees work productivity. In contrast, motivation variable (X2) has a positive and significant impact towards employees work productivity. This is due to that $t_{value} > t_{table}$ ($5.516 > 1.669$) and significance values as ($0.000 < 0.05$). Whereas work environment variable (X3) shows that $t_{value} < t_{table}$ ($0.304 < 1.699$) and significance values as ($0.037 < 0.05$). It indicates that work environment does not have a positive impact but has a significant one towards employees work productivity. According to F test, the F_{value} is 13.390 with significance values as much 0.000. Because of probability (0.000) is lower than 0.05, thus compensation, motivation and work environment have significant impacts towards the employees work productivity.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, pencipta alam semesta yang dengan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr.H.A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak.Dr.Ihsan Effendi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Amrin Mulia U Nst SE.MM sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini
4. Bapak H. Syahriandi SE.MSI sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

5. Ibu Yuni Syahputri SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada Ayahanda Syahruczal AR dan Ibunda Sumarni tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, serta pengorbanan moril maupun materil demi keberhasilan ananda.
7. Untuk kakak dan abang tersayang Eriza Oktaviana Am.Keb dan Ismail Marzuki Spd serta keponakan tercinta Alifiandra Rasya Almariza yg selalu memberi semangat selama pembuatan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada abangda Dian Ashari Pasaribu S.Si yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Wahyu Ramadhani, Novi Harianti, Mentari Putri, Arum Kumala, Maissy, Fatin, Rani Juita, Novi May Shelly, Titin Melisa dan Andi Syahputra yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, April 2017

Penulis

RIZKI ADRIANTI
NPM: 138320068

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Pengertian Produktivitas dan Cara Pengukurannya.....	7
2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	15
3. Pengertian dan Tujuan Kompensasi.....	16
4. Kebijakan dan Azas Kompensasi.....	21
5. Jenis-jenis Kompensasi, Sistem Kompensasi dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya.....	25
6. Indikator Kompensasi.....	28
7. Pengertian , Teori dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	29
8. Tujuan Motivasi.....	40
9. Indikator Motivasi.....	40
10. Pengertian dan Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	41
11. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	44
12. Indikator Lingkungan Kerja.....	47
B. Penelitian Terdahulu.....	48

C. Kerangka Konseptual.....	49
D. Hipotesis.	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.	51
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
1. Jenis Penelitian.....	51
2. Lokasi Penelitian.....	51
3. Waktu Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel.....	52
C. Definisi Operasional Variabel.....	52
D. Jenis dan Sumber Data.....	54
E. Teknik Pengambilan Data.....	54
F. Teknik Analisa Data.....	55
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
G. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
H. Uji Hipotesis.....	58
I. Koefisien Determinasi.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Deskripsi Data Perusahaan.....	60
1. Sejarah Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA).....	60
2. Visi dan Misi Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA).....	63
3. Struktur Organisasi PKPA.....	63
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
C. Profil Responden.....	65
D. Tabulasi Jawaban Responden.....	66
E. Uji Validitas dan Realibilitas.....	71
F. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
G. Pengujian Asumsi Klasik.....	75
H. Uji Hipotesis.....	79
I. Koefisien Determinasi.....	81
J. Pembahasan.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 85
 A. Kesimpulan. 85
 B. Saran. 86
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN-LAMPIRAN

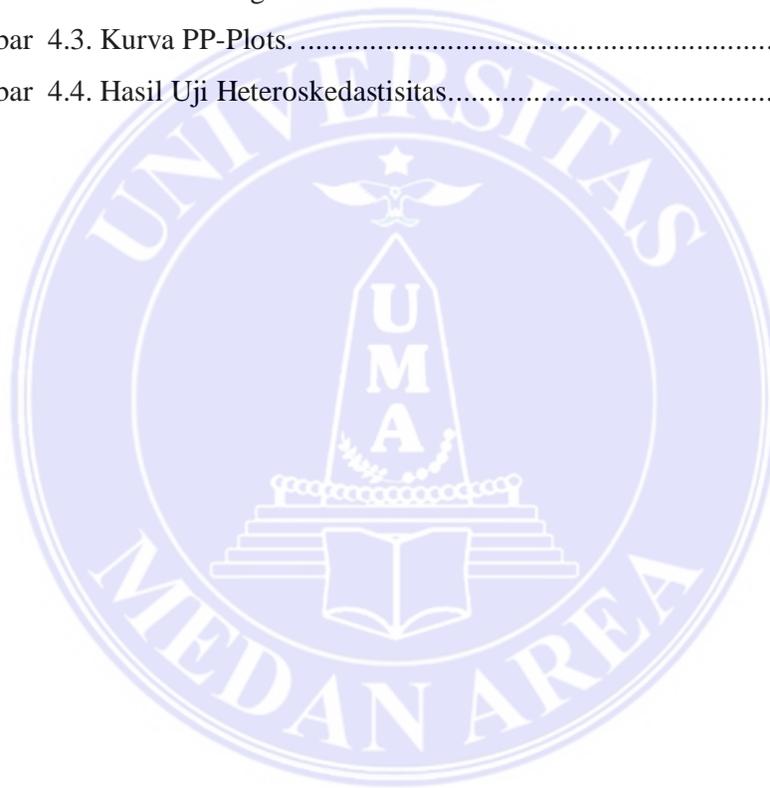


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.	51
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	53
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert.	55
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia.	65
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	66
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja.....	67
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kompensasi.	67
Tabel 4.5 Frekuensi Responden Terhadap Variabel Motivasi.	68
Tabel 4.6 Frekuensi Responden Terhadap Lingkungan Kerja.	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi(X_1).....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y , X_1 , X_2 , X_3	74
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas..	78
Tabel 4.14 Uji Signifikan Parsial (Uji t).	79
Tabel 4.15 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA)...	63
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	76
Gambar 4.3. Kurva PP-Plots.....	76
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan tenaga kerja atau karyawan yang berkualifikasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sehingga tenaga kerja perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing. Untuk itu perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebaik mungkin. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses yang dihasilkan oleh setiap karyawannya.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk

melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Salah satu bentuk yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, 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 seseorang pasti memiliki sesuatu 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. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari produktivitas karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi

kerja dapat meningkat sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat juga.

Selain itu, Kenyamanan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal.

PKPA (Pusat Kajian dan Perlindungan Anak) adalah lembaga nirlaba yang fokus terhadap anak dan perempuan di Indonesia khususnya di Sumatera Utara dan Aceh. PKPA bergerak dalam advokasi, pendidikan, kesehatan, dan perlindungan bagi anak yang dalam situasi sulit. PKPA telah melakukan aksi tanggap darurat diberbagai daerah di Indonesia sejak tahun 2003. Sector layanan tanggap darurat PKPA adalah Psikososial, Rehabilitasi Pendidikan, Layanan Kesehatan Dasar dan Perlindungan Anak.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PKPA adalah kurangnya kesadaran karyawan untuk datang tepat waktu sesuai dengan jam kerjanya, hal

itu merupakan bentuk kurangnya motivasi bekerja pada karyawan sehingga dapat berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Selain itu, tingkat ketertarikan karyawan untuk belajar hal baru mengenai isu-isu program di PKPA cukup rendah. Kemudian PKPA juga kurang memberikan kenyamanan dalam ruang kerja karyawan disebabkan pengadaan barang-barang yang kurang diperhatikan tata letak dan tempatnya sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan pada saat bekerja. Jika hal itu tidak segera diperhatikan maka tingkat produktivitas kerja karyawan di PKPA akan semakin menurun.

Pada uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.”**

B. Rumusan Masalah

Dari hasil latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, untuk mengetahui secara nyata tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA).
3. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menggunakan sebagai referensi dimasa yang akan datang.
4. Bagi Akademik, Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Produktivitas dan Cara Pengukurannya

a. Pengertian Produktivitas

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 ketidakpastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum, pengertian produktivitas adalah perbandingan daripada output (keluaran) dengan input (masukan). 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 (2000:74), menjelaskan bahwa “produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”.

Selanjutnya Sadamayanti (2000:80), menjelaskan “produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2001:64), menjelaskan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya perjam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Dan menurut Cahyono, (1996: 281). Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

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 psikologis, maka pengertian dari produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

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

b. Cara Mengukur Produktivitas

Pengukuran atau penilaian produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan.

Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan.

Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pengukuran atau penilaian ini adalah untuk mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin, sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja

sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin. Sedangkan bagi karyawan tersebut adalah bahwa ia dapat mengetahui setiap kemampuannya melalui nilai yang kurang, cukup atau baik. Dengan mengetahui kekurangan-kekurangan berarti ia (karyawan) dapat memperbaikinya untuk waktu yang akan datang.

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 di dalam 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.

Secara umum, produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat ataukah berkurang peningkatannya.
- b. Perbandingan antara pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas seksi dan proses) dengan lainnya, pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

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

Menurut Sinungan (200:80), adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah terdiri dari :

1. Pengukuran produktivitas tenaga kerja
2. Pengukuran produktivitas total

a. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistim 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 standar, karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang 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 pekerja 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.

b. Pengukuran produktivitas total

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu :

1) Metode waktu tenaga kerja

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 serta yang diberi.

2) Metode financial

Dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan financial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- Gaji yang memadai
- Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- Penempatan karyawan pada posisi yang sangat tepat

Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya, Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja,meniadakan lembur sehingga dapt menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membingbing dan melatih karyawannya, memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang ,pengalaman,dan keinginan yang berbeda.

6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi,artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Ada beberapa indikator produktivitas kerja menurut simamora (2004:612) ,diantaranya adalah :

1. Kemampuan melaksanakan tugas

Dengan memiliki kemampuan, maka secara otomatis tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan akan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga berpotensi untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan.

2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai

Dengan keterampilan karyawan dalam peningkatan kerja akan mendorong kenaikan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan

3. Semangat Kerja, yaitu terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai

4. Mengembangkan diri

Pengembangan diri sangatlah penting dilakukan dalam bekerja, karena dapat menimbulkan munculnya pengalaman, kemampuan, keterampilan yang lebih baik lagi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Pengertian dan Tujuan Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah menetapkan kompensasi yang memenuhi persyaratan, adil dan layak, kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pada akhirnya tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Handoko (2012:155), Bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik, juga sangat baik bagi individu karyawan karena besarnya kompensasi yang telah diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seseorang dalam perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Simamora (2008:540), “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan kembalian-kembalian materil, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Handoko (2000:205), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya”. Menurut Malayu, S.P. Hasibuan (2006:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada karyawan”. Menurut Marihot T.E. Hariandja (2007:244), “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi

dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting”.

T. Hani Handoko (2000:117) “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:83) “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara bos dan pegawainya”.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi sangatlah penting bagi setiap karyawan/tenaga kerja, karena itu sangatlah penting bagi perusahaan dalam menetapkan kompensasi di perusahaan/organisasi tertentu. Dengan kompensasi yang lancar, semangat karyawan dalam bekerja akan meningkat dan menimbulkan hasil kerja yang

baik dan optimal sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi dalam perusahaan/organisasi nya.

Adapun tujuan-tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2008:121), adalah sebagai berikut :

a. Menarik pelamar yang potensial

Dalam hubungannya dengan upaya recruitment dan seleksi perusahaan, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat. Pada waktu yang tepat dan pekerjaan yang tepat.

b. Mempertahankan karyawan yang baik

Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (karyawan yang ingin dipertahankan perusahaan) mungkin akan keluar.

c. Meraih keunggulan kompetitif

Kompensasi total dapat menjadi biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu perusahaan akan memilih menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

c. Meningkatkan produktivitas berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja. Selain itu karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu, suatu perusahaan harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan imbalan non moneter.

d. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan hukum yang relevan dengan kompensasi total. Perusahaan harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan-peraturan ini dalam program pembayaran.

e. Memudahkan sasaran strategis

Suatu perusahaan mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif atau mungkin ingin menjadi tempat kerja. Imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun desain sistem moneter telah terbukti

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan(2013:121) Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama,kepuasan kerja,pengadaan efektif,motivasi ,dan stabilitas karyawan,disiplin,serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah :

- a. Ikatan kerjasama,dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, Sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuatu dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja,dengan balas jasa karyawan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik,status sosial,dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Kebijakan dan Azas Kompensasi

a. Kebijakan Kompensasi

Dalam sistem kompensasi yang efektif, kebijakan penggajian dipilih untuk membantu pencapaian tujuan sistem penggajian. Terdapat empat dasar kebijakan penggajian yang harus dipertimbangkan dalam menentukan gaji, menurut Milkovich dan Newman (2008:19), yaitu :

a. Internal Aligments (keamana internal)

Mengacu pada pertimbangan antara posisi jabatan dan keahlian dalam perusahaan sendiri. Jabatan dan keahlian dibandingkan dalam konteks kontribusi pada tujuan bisnis organisasi. Internal aligments merupakan suatu pay rute untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama dan untuk pekerjaan yang berbeda juga. Pay relationship dalam suatu organisasi mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap dalam organisasi. Untuk lebih fleksibel dengan menginvestasikan pelatihan tambahan atau mencari tanggung jawab yang lenih besar,dengan memotivasi karyawan dengan pelatihan dan tanggung jawab yang lebh besar dalam melayani konsumen,hubungan pembayaran internal secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi organisasi. Keadilan dipengaruhi oleh perbandingan karyawan pada pembayaran karyawan lainnya dalam perusahaan. Pemenuhan didipengaruhi oleh sebuah dasar yang mempengaruhi pembayaran, jadi ini merupakan perbandingan antar oposisi,atau gaji yang dibayarkan berdasarkan nilai jabatan.

b. Eksternal Competitiveness (persaingan dengan eksternal)

Mengacu pada perbandingan penggajia antar organisasi yang satu dengan organisasi saingannya atau pesaing. Banyak organisasi yang mendasarkan sistem pembayarannya dengan apa yang pesaingnya berikan. Ada dua (2) akibat dari kebijakan ini yaitu :

1. Jika karyawan melihat bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan karyawan lainnya dalam organisasi lain, maka mereka akan keluar.
 2. Biaya sumber daya manusia akan memberikan dampak tambahan biaya total sumber daya manusia yang kemudian akan mempengaruhi harga barang dan jasa yang diproduksi oleh organisasi. Biaya sumber daya manusia ini harus ditetapkan pada tingkat dimana perusahaan dapat memaksimalkan efisiensinya.
- c. Employee Contribution (kontribusi karyawan)
- Mengacu pada pembayaran berdasarkan karyawan pada prestasi kerjanya. Karyawan dibayar berbeda dengan yang lainnya jika seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang sama. Kontribusi karyawan merupakan kebijakan pengambilan keputusan yang penting karena secara langsung mempengaruhi sikap dan work behaviours seseorang, jadi ini merupakan perbandingan antar karyawan, atau insentif yang dibayar berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja.
- d. Management (manajemen)
- Kebijakan manajemen dalam administrasi yaitu sistem penggajian dalam menggabungkan desain external competitiveness, internal alignment dan employee contribution disesuaikan dengan tujuan perusahaan dimana the right people get the right pay for achieving the right objectives in the right way. Sistem yang paling bagus

sekalipun akan tidak bermanfaat tanpa kecakapan manajemen. Keputusan yang diambil harus membantu organisasi dalam meraih tujuannya.

b. Azas Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak dapat diberikan tanpa berlandaskan azas-azas atau persyaratan tertentu, untuk itu ada beberapa azas dalam pemberian kompensasi untuk karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan, Azas-pemberian kompensasi tersebut adalah :

a. Azas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan potensi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan juga jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Azas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kebijakannya meskipun tolak ukur layak sangat relative. Perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

5. Jenis-jenis Kompensasi, Sistem Kompensasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

a. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran terhata tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Tohadi (2002:417) pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua (2) bagian atau dua (2) macam,yaitu :

1. Kompensasi Langsung (Direct compensation)

Maksudnya yaitu upah atau gaji yang diberikan langsung bersangkutan dengan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Maksudnya yaitu pemberian upah atau gaji tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Disebut juga dengan kompensasi pelengkap,karena kompensasi ini diberikan hanya untuk melengkapi gaji atau upah yang telah diberikan perusahaan.

b. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi menurut Herman Sofyandi (2008:162) yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam,minggu,atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong meter, liter dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2006:197), yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative lebih besar.

2. Kemampuan dan keadilan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya akan kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan Kepres

Pemerintah dengan undang-undang dan kepres menetapkan besarnya atas upah/balas jasa minimum, Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup diaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi leboh besar. Sebaliknya karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau upah yang kecil. Hal ini

wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji atau upah yang besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar. karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya juga akan kecil.

6. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi secara langsung menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) diantaranya :

a. Upah

Upah merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan/tenaga kerja atas hasil kerja yang diberikan untuk perusahaan/organisasi, dapat diberikan per hari, per minggu, ataupun perbulan sesuai dengan ketentuan perusahaan/organisasi yang berlaku.

b. Gaji

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasanya kepada perusahaan yang dibayarkan secara bulanan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian diluar gaji pokok atas kerja selama berada diperusahaan yang dapat diberikan secara langsung oleh pihak perusahaan. tunjangan terbagi menjadi tunjangan hari tua ataupun tunjangan lainnya.

Kompensasi tidak langsung menurut Rivai (2004:358)

diantaranya adalah :

a. Asuransi

Asuransi merupakan bagian dari balas jasa perusahaan kepada karyawannya ata kerja selama berada diperusahaan tersebut, meliputi asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dan sebagainya.

b. Bonus

Bonus merupakan balas jasa kepada karyawan baik atas kerjanya yang selama ini baik dan memenuhi syarat ataupun atas hasil kerja lembur yang dilaksanakan diluar jam kerjanya.

7. Pengertian, Teori dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni movere yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara

positif atau negative,hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2004:455), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sutrisno (2013:109), Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2005), motivasi adalah pemberian daya pergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,secara efektif,dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad. 2003:38). Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya

motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung seseorang agar dapat bekerja giat.

Abraham Spierling mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2006:93). William J. Santon mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang disimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”. Sedangkan (Mangkunegara, 2006:68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001:351), bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab satu alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sadarmayanti (2001:66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji. Maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih

terpandang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad,2003:39) sebagai berikut :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan,peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekrja itu sendiri.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan,kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
3. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji,jaminan kesehatan,jaminan keelamatan dan jaminan hari tua.

Pada teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi,maka seseorang pimpinan harus :

1. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Memahami kebbutuhan utama seorang karyawan,merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
3. Membantu seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan,bukan pamrih.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya ataupun faktor luar. Dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya,serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Seperti telah diuraikan diatas bahwa motivasi selalu ada keterkaitan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semangat yang mendorong manusia untuk berperilaku tertentu guna mencapai satu tujuan adalah motivasi. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, hal ini mungkin disebabkan karena tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan dan perlu mengadakan penyelidikan tentang daya preangsang dan motivasi bagaimana sebaiknya diterapkan,sehingga masing-masing karyawan dapat memperoleh motivasi sesuai yang diinginkan.

b. Teori Motivasi

a) Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal, Maslow berpendapat bahwa kodidi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan

hidup dan makin lama pemenuhan yang dapat ditunda. Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tata tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif.

b) Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori ERG (Eksistensi, Relatedness, dan Growth needs) dikembangkan oleh Aldefer. Aldefer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok :

1. Kebutuhan eksistensi (Eksistence needs)
2. Kebutuhan hubungan (Relatedness needs)
3. Kebutuhan pertumbuhan (Growth needs)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada suatu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling kongkret, dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang kongkret (abstrak). Teori ERG dari Alfeder ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

c) Teori Dua Faktor

Teori ini juga dinamakan teori hygiene. Motivasi dikembangkan oleh Hezberg. Ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan

kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Adapun faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup dari isi pekerjaan atau intrinsic dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (responsibility).
2. Kemajuan (advancement).
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Capaian (achievement).
5. Pengakuan (recognition).

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, meliputi faktor-faktor :

1. Administrasi dan kebijakan.
2. Penyediaan.
3. Gaji.
4. Hubungan antar pribadi.
5. Kondisi kerja.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif sedangkan yang termasuk dalam faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif.

d) Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satu asumsi Adams ialah jika orang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji atau

penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut :

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi keadilan
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan.
3. Makin besar persepsi ketidakadilan, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.
4. Orang akan mempersiapkan ketidakadilan yang tidak menyenangkan daripada ketidakadilan yang menyenangkan.

Menurut Lawler, teori keadilan dan teori harapan cenderung membuat perkiraan-perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan. Corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk proaktif.

e) Teori Motivasi Berprestasi (Achievement motivation)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (need for power), dan kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan (need

for affiliation). Penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi.

Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dorongan ini disebut kebutuhan untuk berprestasi (need the achievement need= nAch) Kebutuhan untuk berkuasa (need for power), adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Kebutuhan untuk berfasiliasi/berhubungan (need for affiliation), kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

f) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori ini mempunyai dua aturan pokok yaitu aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pengukuhan dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban yang diinginkan) atau negative (menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang diinginkan telah diberikan, tetapi organisme harus membuat antara aksi atau tindakannya dengan sebab akibat. Siegel dan Lane (1999-45),

mengutip Jablonke dan De Vries tentang bagaimana manajemen dapat mengatakan motivasi tenaga kerja, yaitu:

- a. Menentukan apa jawaban yang diinginkan.
 - b. Mengkomunikasikan dengan jelas perilaku ini kepada tenaga kerja.
 - c. Mengkomunikasikan dengan jelas ganjaran apa yang akan diterima
 - d. Memberikan ganjaran hanya jika jawaban yang benar dilaksanakan.
 - e. Memberikan ganjaran kepada jawaban yang diinginkan, yang terdekat dengan kejadiannya.
- g) Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Locke mengusulkan metode kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (intentions) atau tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, bila didasarkan oleh prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila seseorang tenaga kerja yang lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu besar.

- h) Teory Harapan (Expectancy)

Model harapan dari Lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seseorang dihitung dengan rumus sebagai berikut : Menurut Lawler, faktor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya

upaya menyebabkan tercapainya unjuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri, pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain. Besar kecilnya harapan P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai unjuk kerja tertentu) yang ditentukan oleh faktor seperti pengalaman, ketarikan dari hasil karyawan, kepercayaan, harapan, situasi actual dan informasi dari orang lain.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Siagian (2008:181) mengatakan yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah :

- a. Kebutuhan-kebutuhan (needs)
- b. Tujuan-tujuan (goals)
- c. Sikap (attitude)
- d. Kemampuan-kemampuan (abilities)

Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi :

- a. Pembayaran atau gaji (pay)
- b. Keamanan pekerjaan (job security)
- c. Sesama pekerja (co-workers)
- d. Pengawasan (supervision)
- e. Pujian (praise)
- f. Pekerjaan itu sendiri (job it self)

8. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:198), tujuan motivasi dalam bekerja antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

9. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:163) adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya/tenaga kerjanya untuk maju didalam perusahaan tempat ia bekerja.

b. Promosi

Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan promosi atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan tujuan menimbulkan motivasi yang lebih baik lagi dalam bekerja.

c. Pengakuan Sebagai Individu

Adanya pengakuan atas apa yang telah karyawan/tenaga kerja lakukan akan menimbulkan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

10. Pengertian dan Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayanti (2011:11) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya Sadarmayanti (2011:12) menjelaskan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relative berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Menurut Nitisemito (2005:25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja karyawan juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2004:288) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan social yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2005:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis, kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan

membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sadarmayanti (2011:26) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu : Lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik. Selanjutnya Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu : kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai ada dua macam yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis.

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang meja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sadarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya situasi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada

batsnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan doronya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang tergantung di dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara. Dan secara bersama-sama antara temperatu, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah tanaman disekitar tempatkerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup meiyubukkan para pakar untuk mengatasinya adalah oksigen, yaitu bunyi tersebut dapat dikehendaki oleh telinga. Karena jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahpahaman komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadaannya, Salah satu upaya untuk menjaga keamanannya yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

12. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:163) beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Hubungan karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan karyawan yang harmonis ini akan saling membantu para karyawan dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Temperatur

Temperatur mempengaruhi semangat kerja. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

c. Kondisi suara

Kondisi suara ini adalah suara didalam kantor ataupun diluar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

d. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terus terjadi dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

B. Penelitian Terdahulu

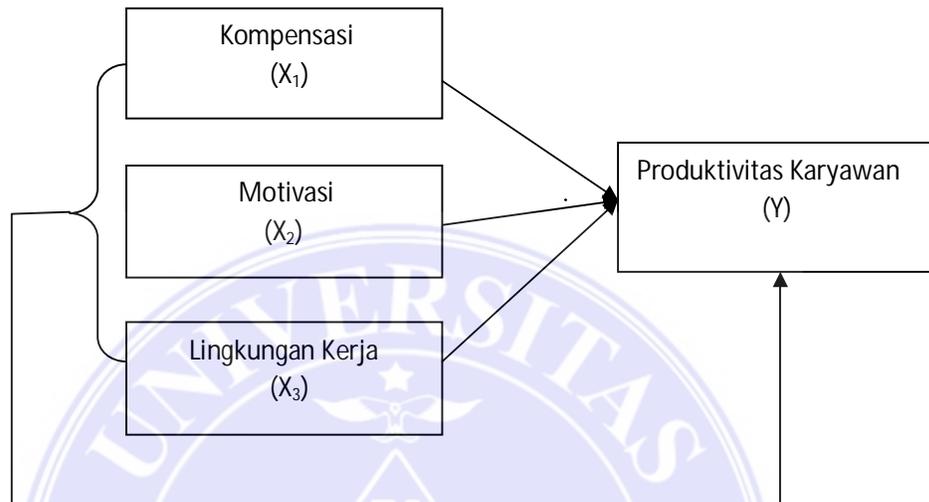
Nama	Topik	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Wendi Amsuri Nasution (2013)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Sampoerna Medan.	Kompensasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Prestasi kerja (Y)	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Sampoerna Medan.

I Wayan Bagia (2016)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singa Raja Bali.	Kompensasi (X_1), Kepuasan kerja (x_2), Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Jamu Jago
Andre Wijaya Suhaji (2011)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah	Motivasi (X_1) dan Kinerja karyawan (Y)	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PNPM Mandiri Perdesaan di provinsi Jawa Tengah

C. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa untuk hasil kerja mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian materil, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan kajian teori diatas maka untuk lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilaksanakan sebagaimana dikemukakan oleh J.Supranto (2001:32) yaitu :
 “Suatu proposisi, kondisi atau prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar supaya bisa ditarik suatu konsekwensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian”.

Berdasarkan data diatas,maka penulis dapat menarik suatu jawaban sementara yaitu :

- 1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
- 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
- 3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan.
- 4 : Kompensasi,Motivasi,dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PKPA (Pusat Kajian Perlindungan Anak) Medan yang berlokasi di Jalan Abdul Hakim No.5A Pasar I Tanjungsari, Setia Budi, Medan, Sumatera Utara 20132 .

3. Waktu penelitian

Penelitian direncanakan mulai bulan Oktober 2016 sampai dengan April 2017. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016			2017			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan Data dan Analisis Data		■	■				
5	Penyusunan Skripsi				■			
6	Seminar Hasil					■		
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						■	
8	Sidang Meja Hijau							■

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) Medan yang berjumlah 33 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2006) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut mudrajad kuncoro (2009) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi tersebut. Adapun tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik Total Sampling. Alasan mengambil total sampling adalah karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari

100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel

.Tabel 3.2

Definisi Oprasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan melaksanakan tugas. 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja yaitu terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai. 4. Mengembangkan diri 	Likert
Kompensasi (X1)	merupakan suatu bentuk imbalan jasa atau upah atas hasil kerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan sistem kompensasi pada perusahaan baik kompensasi secara langsung maupun tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Gaji 	Liker

	langsung.		
Motivasi (X2)	Merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang	1. Kesempatan untuk maju 2. Promosi 3. Pengakuan sebagai individu	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	keseluruhan alat perkakas dan bahan yangdihadapi,lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	1. Hubungan karyawan 2. Temperatur 3. Kondisi suara 4. Bau-bauan ditempat kerja	Likert

Sumber :simamora (2004:612), Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84),Rivai (2004:358),Malayu S.P Hasibuan (2009:163),

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

1) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara langsung dengan karyawan Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA) dan pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

2) Data Sekunder

Data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.

2. Studi dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah, dan internet untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : kuncoro (2003:86)

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

E. Teknik Analisa Data

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.00 for windows kriteria sebagai berikut :

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan valid

Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ginting dan situmorang adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan software SPSS for windows dengan ketentuan apabila $r \text{ positif} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan reliabel atau handal. Uji reliabilitas ditentukan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r \text{ alpha} \geq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r \text{ alpha} \leq r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak 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 di lakukan 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.

F. Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen dan variabel dependen. Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 19,0 *for windows*.

Adapun model persamaan yang digunakan menurut sugiyono (2008 : 227), yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Standart error

G. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara 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 ($\alpha = 5\%$ atau 0,01). Kriteria pengujian : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

2. Uji Hipotesis Secara simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 5%, kriteria pengujian : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

H. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$. Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. **Manajemen Sumber Daya manusia.** Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani, (2012). **Manajemen Edisi Kedua.** Yogyakarta BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013) , **Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan,** Haji Masagung, Jakarta.
- Malayu Hasibuan S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan.** Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi.Hadari, 2003. **Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif,** Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University , Press Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek,** Penerbit Pt, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sadarmayanti, 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora,H. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah (2005). **Produktivitas.** Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2010). **Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 For Windows,** Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P, (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002. **Manajemen Personalia.** BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.

- Wijaya suhaji, Andre. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Di Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah.
- Amsuri Nasution, Wendi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sampoerna Medan: jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI.
- Bagia, I Wayan. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kubu Jati Singa Raja Bali: jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.



KUISIONER

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PUSAT KAJIAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PKPA) MEDAN

NO. Responden...

Dengan hormat

Saya Rizki Adrianti, NPM 138320068 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA) Medan”.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, Oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi atau menjawab kuisisioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk pengisian angket

1. Berikanlah jawaban singkatan pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu. Adapun makna tersebut adalah
 - a. STS : sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : tidak setuju : skor 2
 - c. R : ragu-ragu : skor 3
 - d. S : setuju : skor 4
 - e. SS : sangat setuju : skor 5

B. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

Produktifitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik.					
2	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan giat agar hasil kerja meningkat.					
3	Karyawan di harapkan mampu meningkatkan etos kerja.					
4	Pelatihan karyawan diharapkan mampu meningkatkan perkembangan kerja.					

Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan UMR.					
2	Karyawan sesuai dengan waktu kerja lembur.					
3	Karyawan lebih loyal bekerja dengan tersedianya tunjangan.					
4	Karyawan mendapat upah sesuai dengan hasil kerja					

Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan mendapat kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.					
2	Karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk mendapat promosi jabatan.					
3	Karyawan yang berprestasi akan memperoleh penghargaan					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan harmonis.					
2	Karyawan dapat beradaptasi dengan temperature ditempat kerja.					
3	Ruang kerja yang panas membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.					
4	Karyawan dapat berkonsentrasi saat bekerja karena jauh dari suara gaduh yang mengganggu.					
5	Pengharum ruangan terdapat ditempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.					
6	Karyawan bersemangat bekerja dengan adanya penggunaan tata warna yang menarik diruang kerja.					

Lampiran 2
Hasil Jawaban Responden

Tabel 1
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X_1)
(Kompensasi)

No Responden	Nilai Responden Menurut Pertanyaan				Jumlah (X)
	P1	P2	P3	P4	
1	5	4	4	4	17
2	5	4	4	5	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	4	16
6	4	3	3	3	13
7	5	3	3	4	15
8	5	4	4	4	17
9	4	3	4	4	15
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	4	13
12	4	3	3	4	14
13	4	4	4	4	16
14	4	3	4	4	15
15	5	5	4	4	18
16	4	4	4	4	16
17	3	3	4	4	14
18	4	4	4	4	16
19	4	3	3	4	14
20	4	4	4	4	16
21	4	3	3	4	14
22	4	4	4	4	16
23	4	5	5	4	18
24	3	4	4	4	15
25	4	5	4	4	17
26	5	4	4	4	17
27	4	4	4	4	16
28	5	4	4	4	17
29	4	3	4	4	15
30	5	4	5	4	18
31	4	4	4	4	16
32	5	4	4	5	18
33	4	4	4	4	16

Tabel 2
 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X_2)
 (Motivasi)

No Responden	Nilai Responden Menurut Pertanyaan			Jumlah (X)
	P1	P2	P3	
1	5	4	4	13
2	4	5	4	13
3	4	4	4	12
4	5	4	4	13
5	4	4	4	12
6	4	3	3	10
7	3	4	3	10
8	5	4	4	13
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	4	4	13
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	3	11
15	4	4	4	12
16	4	3	3	10
17	4	4	4	12
18	5	4	5	14
19	4	4	4	12
20	5	5	4	14
21	4	5	4	13
22	4	4	4	12
23	5	4	4	13
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	5	5	14
27	4	4	4	12
28	3	4	3	10
29	4	3	3	10
30	4	5	4	13
31	4	4	3	11
32	5	4	5	14
33	4	5	4	13

Tabel 3
 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X_3)
 (Lingkungan Kerja)

No Responden	Nilai Responden Menurut Pertanyaan						Jumlah (X)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	3	4	3	4	21
3	5	4	3	3	4	3	22
4	4	3	3	5	4	4	23
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	3	4	3	4	3	21
8	3	4	3	4	3	4	21
9	4	3	3	3	3	4	20
10	4	3	5	3	3	4	22
11	4	4	3	3	3	3	20
12	3	4	3	4	4	3	21
13	4	4	3	3	3	3	20
14	4	4	3	3	3	3	20
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	3	3	4	3	3	20
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	3	4	4	3	3	22
19	5	4	4	4	4	4	25
20	4	3	4	3	3	3	20
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	4	4	3	4	5	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	5	3	3	4	4	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	3	4	3	3	20
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24

Tabel 4
 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)
 (Produktivitas Kerja)

No Responden	Nilai Responden Menurut Pertanyaan				Jumlah (Y)
	P1	P2	P3	P4	
1	4	5	4	4	17
2	4	5	4	5	18
3	4	4	4	5	17
4	4	5	4	5	18
5	4	4	4	4	16
6	3	4	3	4	14
7	3	3	4	4	14
8	4	4	5	4	17
9	3	4	4	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	5	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	3	4	15
15	5	4	4	4	17
16	3	4	3	4	14
17	4	3	3	4	14
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	5	17
20	4	5	5	5	19
21	4	5	4	4	17
22	5	5	4	5	19
23	4	4	4	4	16
24	4	5	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	5	4	5	5	19
27	4	4	4	4	16
28	3	4	3	4	14
29	4	4	4	4	16
30	4	4	5	4	17
31	3	4	4	4	15
32	5	5	4	4	18
33	4	5	4	4	17

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja

Correlations					
	yp1	yp2	yp3	yp4	Total
yp1	1	.350	.418	.328	.763
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.046	.015	.062	.000
	N	33	33	33	33
yp2	.350	1	.236	.309	.694
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.046	.186	.080	.000
	N	33	33	33	33
yp3	.418	.236	1	.315	.705
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.015	.186	.075	.000
	N	33	33	33	33
yp4	.328	.309	.315	1	.645
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.062	.080	.075	.000
	N	33	33	33	33
total	.763	.694	.705	.645	1
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
yp1	12.42	1.189	.508	.533
yp2	12.12	1.297	.393	.620
yp3	12.39	1.309	.433	.588
yp4	12.15	1.508	.425	.601

U ji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

Correlations

		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	Total
x1p1	Pearson Correlation	1	.292	.191	.252	.660
	Sig. (2-tailed)		.099	.288	.158	.000
	N	33	33	33	33	33
x1p2	Pearson Correlation	.292	1	.661	.213	.819
	Sig. (2-tailed)	.099		.000	.234	.000
	N	33	33	33	33	33
x1p3	Pearson Correlation	.191	.661	1	.230	.754
	Sig. (2-tailed)	.288	.000		.198	.000
	N	33	33	33	33	33
x1p4	Pearson Correlation	.252	.213	.230	1	.516
	Sig. (2-tailed)	.158	.234	.198		.002
	N	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.660	.819	.754	.516	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	33	33	33	33	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1p1	11.73	1.267	.316	.652
x1p2	12.12	.985	.569	.438
x1p3	12.03	1.218	.533	.488
x1p4	11.85	1.633	.302	.640

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

Correlations

		x2p1	x2p2	x2p3	total
x2p1	Pearson Correlation	1	.052	.513**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.776	.002	.000
	N	33	33	33	33
x2p2	Pearson Correlation	.052	1	.479**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.776		.005	.000
	N	33	33	33	33
x2p3	Pearson Correlation	.513**	.479**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.000
	N	33	33	33	33

Total	Pearson Correlation	.694**	.674**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2p1	7.97	.843	.334	.647
x2p2	8.06	.871	.309	.678
x2p3	8.27	.580	.684	.098

U ji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Correlations

	x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	x3p6	total
x3p1 Pearson Correlation	1	-.100	.306	.211	.000	-.216	.361
Sig. (2-tailed)		.581	.084	.238	1.000	.227	.039
N	33	33	33	33	33	33	33
x3p2 Pearson Correlation	-.100	1	.111	.061	.504	.304	.537
Sig. (2-tailed)	.581		.539	.738	.003	.085	.001
N	33	33	33	33	33	33	33
x3p3 Pearson Correlation	.306	.111	1	.147	.357	.411	.669
Sig. (2-tailed)	.084	.539		.415	.041	.018	.000
N	33	33	33	33	33	33	33
x3p4 Pearson Correlation	.211	.061	.147	1	.329	.260	.568
Sig. (2-tailed)	.238	.738	.415		.062	.145	.001
N	33	33	33	33	33	33	33
x3p5 Pearson Correlation	.000	.504	.357	.329	1	.505	.750
Sig. (2-tailed)	1.000	.003	.041	.062		.003	.000
N	33	33	33	33	33	33	33
x3p6 Pearson Correlation	-.216	.304	.411	.260	.505	1	.631
Sig. (2-tailed)	.227	.085	.018	.145	.003		.000
N	33	33	33	33	33	33	33
Total Pearson Correlation	.361	.537	.669	.568	.750	.631	1
Sig. (2-tailed)	.039	.001	.000	.001	.000	.000	
N	33	33	33	33	33	33	33

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	33	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3p1	18.48	3.008	.064	.671
x3p2	18.73	2.642	.268	.592
x3p3	18.85	2.383	.449	.514
x3p4	18.79	2.610	.324	.568
x3p5	18.82	2.341	.597	.462
x3p6	18.76	2.502	.414	.532

Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

Correlations

		x1	x2	x3	y	total
x1	Pearson Correlation	1	,356 [*]	,207	,364 [*]	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,042	,249	,037	,000
	N	33	33	33	33	33
x2	Pearson Correlation	,356 [*]	1	,148	,754 ^{**}	,746 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,042		,411	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
x3	Pearson Correlation	,207	,148	1	,164	,622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,249	,411		,361	,000
	N	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	,364 [*]	,754 ^{**}	,164	1	,772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,361		,000
	N	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	,670 ^{**}	,746 ^{**}	,622 ^{**}	,772 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

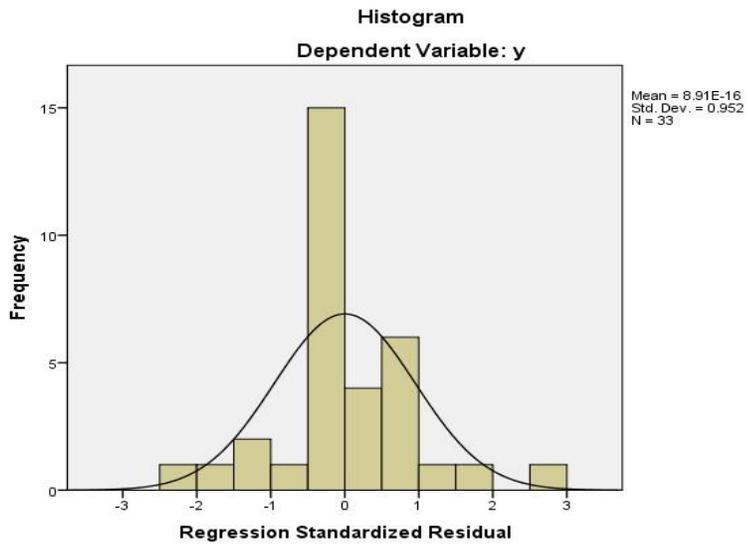
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

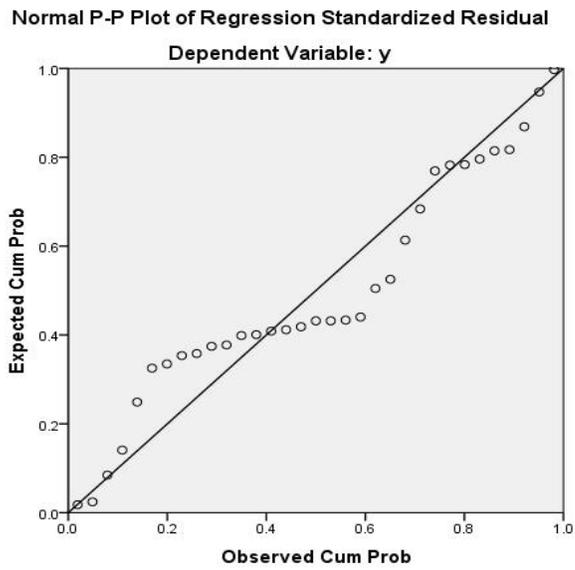
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	51.00	11.187	.401	.561
x2	54.76	11.064	.564	.472
x3	44.42	10.939	.215	.735
y	50.55	9.881	.550	.451

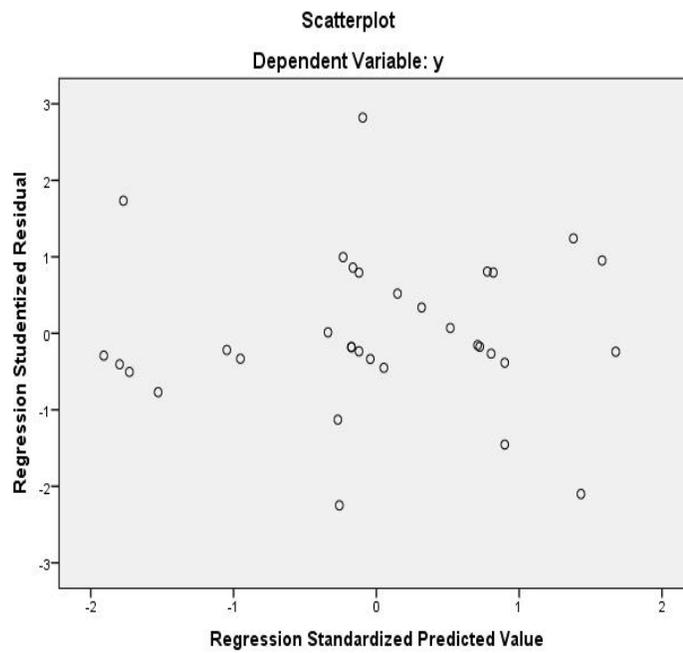
2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data





Uji Heteroskedasitas



Uji Mutikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	,849	1,177
x2	,868	1,152
x3	,951	1,052

a. Dependent Variable: y produktivitas kerja

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Dependent Variable: y produktivitas kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39,280	3	13,093	13,390	,000 ^b
Residual	28,356	29	,978		
Total	67,636	32			

a. Predictors: (Constant), x3 lingkungan kerja, x2 motivasi, x3 kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,562	2,817		1,265	,216
x1	,105	,133	,103	,791	,435
x2	,861	,156	,712	5,516	,000
x3	,029	,097	,037	,304	,763

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,537	,989

a. predictors : (constant), x3, x2, x1

b. dependent variable: y