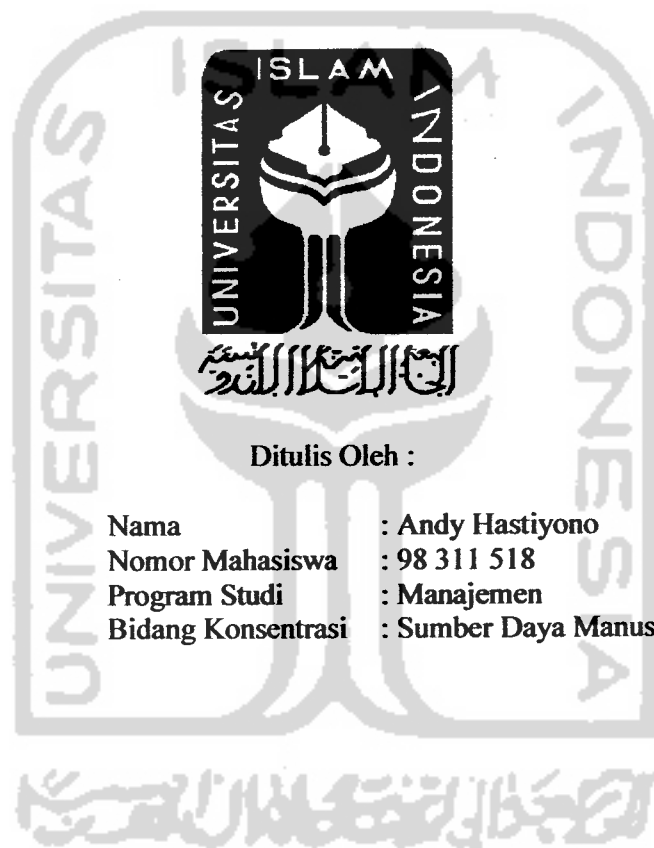


**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JUI FA  
INTERNATIONAL FOODS DI TEGAL KAMULYAN  
CILACAP**

**SKRIPSI**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2007**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JUI FA  
INTERNATIONAL FOODS DI TEGAL KAMULYAN  
CILACAP**

**SKRIPSI**



**Ditulis Oleh :**

Nama : Andy Hastiyono  
Nomor Mahasiswa : 98 311 518  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2007**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JUI FA  
INTERNATIONAL FOODS DI TEGAL KAMULYAN  
CILACAP**

**SKRIPSI**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Ditulis Oleh :

Nama : Andy Hastiyono  
Nomor Mahasiswa : 98 311 518  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2007**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

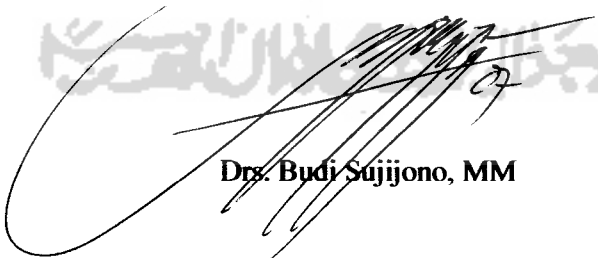
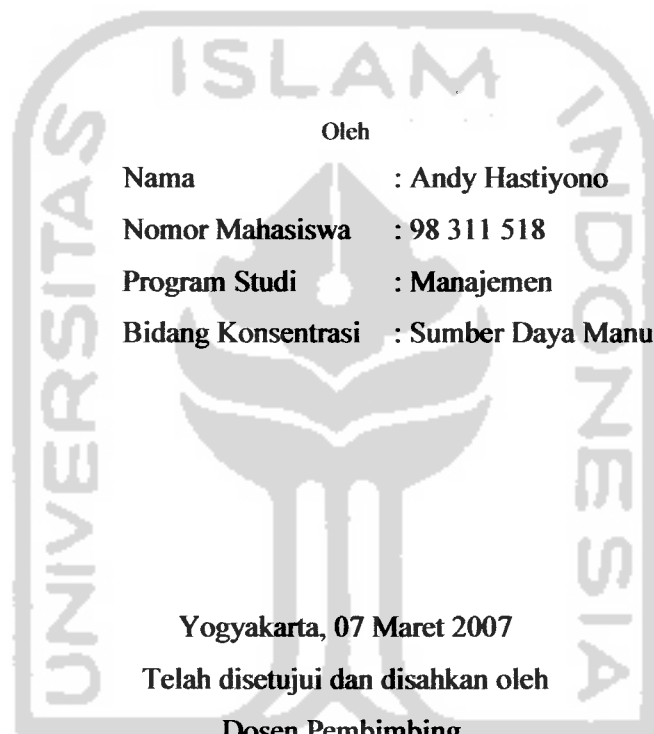
Yogyakarta, 30 April 2007

Penulis,

Andy Hastiyono

**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Jui Fa International Foods Di Tegal Kamulyan Cilacap**

Di susun dalam rangka menulis skripsi



Dr. Budi Sujijono, MM

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan Pada PT. Juifa International Foods Di Tegal  
Kamulyan Cilacap**

Disusun Oleh : Andy Hastiyono

Nomor Mahasiswa : 98 311 518

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada tanggal : 18 April 2007

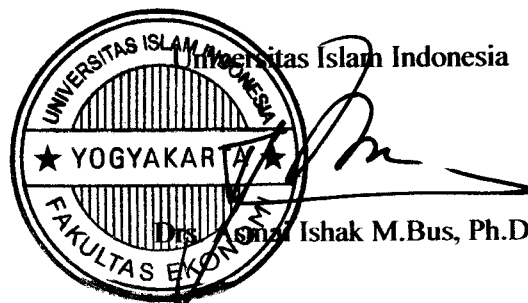
Penguji / Pembimbing Skripsi : Drs. Budi Sujijono, MM

Penguji I : Dra. Trias Setiawati, M.Si

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



## ABSTRACT

The title of this thesis is the Effects of Motivation and Compensation on Employment Productivity at PT. Jui Fa International Foods in Tegal Kamulyan Cilacap. The research were conducted in PT. Jui Fa International Foods, Jalan Lingkar Timur 53, Tegal Kamulyan, Cilacap. The purpose of this research were to know the influence of motivation and compensation event simultaneously or partially on employment productivity. Compensation is the form of monetary appreciation or non monetary appreciation. Motivation is an impulse to do the individual activity, by factors of internal or external influence. The descriptive and inferential verificative analyses were used on this research. Data were collected by questionnaire for freelance employment of PT. Jui Fa International Foods. The lists of question in the questionnaire were used to know the variable which has most dominant influence on employment productivity. Productivity is a universallly concept which has purpose to supply more product and service using less real resources.

The results from the descriptive analysis were obtained that the majority of respondents are female, 30-39 years old. The most respondents are Senior High School degree and have over than 5 years working experience. This result shown those employment profiles on PT. Jui Fa International Foods Cilacap are productive ages with senior high school degree and has enough working experience. The result from he hypothesis analysis were obtained that the influential variable is compensation on employment productivity of PT. Jui Fa International Foods in Cilacap.

*Keywords: Motivation, Compensation, Productivity.*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Walaupun dangkal, mudah-mudahan tulisan ini tidak akan sampai kering.

**Aku persembahkan untuk yang melangkah dengan menatap kearah yang diangankannya dan berusaha keras untuk hidup seperti apa yang ia bayangkan.**

Maha kuat, maha perkasa, maha pengasih, maha penyayang, maha malihat, sesungguhnya sesudah kesulitan itu akan ada kemudahan, maka bila telah selesai dari satu urusan, kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh. Tidak ada daya, kekuatan selain dari-Nya, segala sesuatu milik-Nya dan hanya kepada-Nyalah segala sesuatu akan kembali.

Aku akan memulai dengan kebahagiaan yang sederhana. Seperti saat kamu menjaga senyum seseorang yang saat ini berada di sampingmu. Seperti saat mendapat berita baik yang sudah begitu kita nantikan. Seperti bertemu dengan sahabat yang sudah cukup lama tidak kita jumpai. Seperti sore ini, tiupan angin menelisip daun-daun pada ranting pohon jambu air di halaman rumah pak dukuh Mancasan, matahari mulai melangkah perlahan menjinjing sinarnya menuju batas cakrawala untuk kemudian menjemput malam. Senja yang dimiliki Jokja di ujung musim penghujan bulan ketiga 2007, saat aku menulis halaman persembahan ini. Dibutuhkan 9 waktu dalam hitungan tahun untuk aku dapat menuliskannya. Bukan hal yang mudah untuk dilakukan, tetapi bukanlah sesuatu yang tidak mungkin dilakukan dengan jauh lebih baik oleh setiap orang yang menginginkan. Sesungguhnya kebahagiaan untukku sangatlah sederhana, sesederhana secangkir



kopi panas ditambah roti tawar tanpa isi untuk dibagi denganmu. Cukupkah itu untuk dibagi denganmu sore ini? dan ya, tentu saja aku akan bahagia sekali jika bisa membaginya denganmu.

Aku memiliki segalanya, 2 orang ibu dan 2 orang ayah, 4 kakak laki-laki dan 4 kakak perempuan, 1 adik laki-laki dan 1 adik perempuan. Ada seorang laki-laki berusia lebih muda dariku, orang pertama yang membuat aku berpikir bahwa aku tidak keberatan menjadi kakak untuknya jika dia inginkan. Mereka begitu menyayangiku, sangat menyayangiku. Aku menyayangi mereka lebih dari apapun, sungguh. Kami memiliki kebahagiaan yang sewajarnya, sewajar seekor burung yang terbang dengan penuh kebebasan untuk kemudian hinggap di dahan pohon manapun yang dia inginkan.

## I. TANPAMU HIDUP AKAN TERLALU MUDAH UNTUK DILEWATI

Waktu sudah mendekati pergantian hari. Aku berdiri di salah satu trotoar jalan protokol di kotaku, tersisih dari komunitasku sendiri. Benar-benar di luar lingkaran. Persahabatan yang kental, kebersamaan, tawa itu, sama sekali aku bukan bagian darinya. Aku hanya melihat dengsn sangat. Laki-laki. Salah seorang dari mereka menegurku, tentu saja dia belum pernah mengajakku berbicara. Sebelumnya kami hanya pernah beberapa kali berjabat tangan dengan kekhasan yang dia ciptakan sebagai salah satu simbol identitas komunitas kami. Laiki-laki itu, mendekatkan kepalanya ke telingaku dan berkata “Ketika kita menanam bunga, kita tidak perlu menjelaskan kepada setiap orang tentang bunga

apa yang kita tanam. Jika bunga yang kita tanam sudah tumbuh dan mulai berbunga, bunganya berwarna putih, bentuknya kecil, baunya harum. Maka orang akan mengatakan itu melati. Tetapi jika bunga yang kita tanam tumbuh dan berbunga menjadi bunga yang besar, bentuknya aneh, baunya busuk. Maka orang akan mengatakan itu bunga bangkai” kemudian dia melangkah pergi, aku hanya menatap punggungnya tanpa sepele suarapun keluar dari mulutku. Berjalan, berlari, melompat. Pada saat-saat tertentu dia akan terlihat seperti sedang beristirahat. Aku tau dia hanya berpura-pura melakukannya, sebenarnya dia menungguku agar aku tidak tertinggal terlalu jauh. Laki-laki itu mengerti aku berada di belakangnya, menjadi orang pertama yang menjaga punggungnya dengan satu tarikan dan satu hembusan nafas, menjaga hidup hingga mati. Hari itu adalah sebelas tahun yang lalu. Saat ini. Aku masih menatap punggung yang sama, punggung itu yang membuat aku berusaha keras untuk menjadi orang yang layak untuk berdiri di sampingnya.

Yogyakarta 1998. Kota yang asing, tidak mengerti apa yang harus dilakukan. Menyelesaikan administrasi bimbingan belajar, mencari tempat tinggal sementara adalah hal yang tidak aku pahami. Keluh kesahku kepada seseorang yang aku anggap kakakku sendiri, tanpa dapat menghasilkan solusi kongkrit apapun. Kakak, satu figur yang tidak aku miliki sebelumnya karena aku anak sulung di keluargaku. Pada satu perjalanan, bus jalur.7, deret bangku paling belakang, satu kalimat ditujukan untukku “kamu terlalu banyak naik gunung Ndi, coba sesekali main ke pantai”. Sampai detik ini dia tetap melakukan hal yang sama. Berdiri di hadapanku, mengulurkan tangan dengan sebesar-besarnya kasih

sayang yang bisa diberikan, mengeluarkanku dari permasalahan yang benar-benar tidak bisa aku selesaikan. Apapun itu. Suatu saat kelak, anak-anakku akan bangga menggunakan nama yang sama dengan namanya.

Dua orang sahabat terdekat di kampung tempat dimana aku dilahirkan adalah orang yang menggenggam komitmen, erat di kepalan tangannya. Komitmen dalam pemahaman keberanian mengambil keputusan untuk melanjutkan hidup. Derajat setiap manusia sama, yang membedakan adalah keimanan dari orang itu sendiri. Tentu saja itu dihadapan Tuhan atau pada saat kita berdo'a. Selebihnya kita sama-sama memahami bahwa wawasan, kapasitas intelektual, inisiatif, budaya dan budi pekertinya pasti berbeda. Keseluruhan dari itulah yang akan merefleksikan karakter diri kita di hadapan orang lain. Terima atau tidak kenyataan hidup terkadang pahit dan teramat sulit untuk dilewati. Sepahit apapun kita harus bisa menelannya sendiri. Kami bertiga masing-masing pernah melakukannya. Masih tersimpan rapi dalam ingatanku Kang... sebentar, duduklah yang nyaman, sandarkan punggungmu, rasakan Kang... "angin sudah mulai berhembus ke arah kita". Sepahit apapun kenyataan hidup yang akan kita hadapi, kita tidak akan lagi menelan masing-masing sendiri, kita akan hadapi bersama. Aku akan memastikan itulah yang akan terjadi. Hidup ini tidak selalu indah, karena itu jadi menarik. Damai-gelisah. Senyum-marah. Menangis-tertawa. Keindahan-kerusakan. Sedih-bahagia. Nyaman-gundah. Malam-siang. Sehat-sakit. Duka-suka. Meninggalkan-ditinggalkan. Itu adalah keniscayaan dari dinamika hidup. Hakikat hidup adalah kerja Kang, melakukan aktivitas untuk

menghasilkan sebuah karya yang dapat kita nikmati untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik

## II. JIKA INI YANG PERTAMA MAKA AKAN MENYAKITKAN

Mengapa burung bangau berdiri dengan satu kaki? jika dipaksa berdiri dengan kedua kakinya maka dia akan memilih untuk terbang. Ada tidak hal yang lebih mudah dari mengajari tupai memanjat pohon? mengajari ikan berenang. Mungkin tidak? seekor kijang akan mengajarkan bagaimana cara berlari yang kencang kepada seekor siput. Mana yang akan kamu pilih? menjadi kepala kucing atau ekor harimau. Mana yang akan menjadi pilihanmu? bayangan dalam kenyataan atau kenyataan dalam bayangan. Percaya atau tidak orang yang sudah merasa memahami makna hidup akan memilih jawaban yang ke tiga, jawaban milik mereka sendiri yang sama sekali bukan merupakan pilihan yang ditawarkan. Suatu saat kita pasti akan di hadapkan pada persimpangan, pilih ini atau itu, belok kiri atau belok kanan, terus berjalan atau tinggal menetap. Terlepas dari benar atau salah memilih apapun hasilnya adalah sebuah keputusan, baik itu keputusan kecil ataupun keputusan yang akan mempengaruhi hidup kita.

Ketika aku menyadari bahwa kesedihan adalah nyata sementara hidup tetap berjalan, pilihan yang aku putuskan adalah menjadi laki-laki penghibur. Sujiwo Tedjo sudah menjadi laki-laki penghibur jauh sebelum aku. Bukan aku ingin mengikuti apa yang dilakukannya, tidak. Hanya saja aku sepakat dengan pemikirannya yang satu ini. Sepakat dengan pemikiran orang lain bukan berarti kita menirunya bukan? Sujiwo Tedjo dengan caranya sendiri, sementara aku dengan prosesku.

### III. CHINMI, KENSHIN HIMURA, KYOSHIRO

Tuan-tuan yang terhormat, jika benar anjing adalah mahluk yang paling setia kepada tuan, maka aku akan menjadi seorang yang lebih setia dari anjing yang tuan miliki. Ini adalah jalanku. Jalan hidup yang aku pilih.

Kapan terakhir kali kamu mewarnai gambar? pernah membaca komik? bukan merupakan sesuatu yang harus. Hanya saja, dataran imajinasi tentang analogi sederhana sebuah realitas hidup yang terlalu sayang untuk dilewatkan. Bagaimana dengan Mushashi atau Winetu? salah dua dari banyak buku yang menjadi bacaan setiap generasi. Aku yakin kamu pernah melakukannya, bahkan mungkin lebih dari itu.

Seorang pernah mengatakan kepadaku bahwa darah pasti akan lebih kental dari air, dia mencoba menjelaskan bahwasannya *relation* dalam bentuk apapun tidak akan lebih kuat dari pertalian darah. Aku adalah orang yang tidak memiliki darah dalam pertalianku, apakah ini berarti tidak akan ada *relation* kuat yang bias aku talikan? amarah, kesedihan, rasa takut, tidak mendengar apapun, tidak menyingkirkan mata dari orang yang berada di hadapanku, tidak memikirkan yang lain, semua berubah, tidak terjadi apapun. Aku percaya sepenuhnya ada air yang lebih kental dari darah.

Chinmi harus bertemu dengan Seifan terlebih dahulu untuk dapat keluar dari batasan yang tanpa sadar telah dia ciptakan sendiri. Kenshin Himura harus diingatkan oleh dua tanda luka karena percikan darah yang membentuk tanda silang di pipi kirinya, untuk dapat menggunakan sakabato sinuchi, sebelum akhirnya dia berikan sakabato kepada Yahiko saat upacara genpukunya.

Kyoshiro sekalipun membutuhkan kepercayaan penuh tanpa bantahan dari teman-teman yang selalu menyertainya. Apa aku bias melakukan seperti apa yang telah mereka lakukan? tidak. Setiap usahaku selalu berakhir dengan kegagalan. Menyerah? tidak pernah terlintas di benakku. Makna? siap untuk dilupakan dan ditinggalkan setiap saat.

Satu pilihan, merubah lingkaran besar menjadi satu titik. Menjadi lebih kuat, untuk dapat menjaga kebahagiaan orang-orang yang aku sayangi. Tidak peduli berapa kali harus terjatuh, bukan menjadi soal berapa banyak luka akan bertambah. Itulah yang aku butuhkan untuk melewati jalanku, jalan hidup yang sudah aku pilih dan untuk sesuatu yang aku yakini. Ketika seorang murid telah siap untuk belajar maka, akan ada seorang guru yang mendatangnya. **Air yang lebih kental dari darah.**

Ma'af, terima kasih, selamat tinggal.  
secangkir kopi & satu pelukan.

## A. KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat serta hidayah - Nya kepada seluruh ciptaan - Nya, dan atas kehendak serta ridho - Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JUI FA INTERNATIONAL FOODS DI TEGAL KAMULYAN CILACAP”**. Sholawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian sampai penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Drs. Asmai Ishak MBus,Ph.D, selaku dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Drs. Budi Sujijono, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia menyediakan waktu bagi penulis untuk mendapatkan petunjuk, arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

3. Ibu Trias Setiawati. Semoga Allah SWT, senantiasa mencurahkan rahmat, ridho, serta hidayah-Nya kepada Ibu sekeluarga. Aku akan mengingatmu Bu, aku akan mengingatmu dalam setiap do'aku.
4. R.B. Soebowo. Bapak, ijinkanlah aku untuk mencium kakimu.
5. R.R. Sri Murtirah. Ibu setiap anak pasti memimpikan dan menginginkan memiliki Ibu sepertimu. Hati, kasih sayangmu akan membuat siapapun merasa dilahirkan sebagai seorang anak. Terima kasih Bu, engkau ijinkan aku memanggilmu Ibu.
6. H. Hasinarko. Laki-laki yang menjadikan dua kalimat Syahadat “Asshadualailaahillallaah Waashaduannamuhammadurasuulullaah” sebagai jalan hidup. Aku. Anakmu, berjanji akan mengalirkan darahmu dengan kehormatan dan tanpa penyesalan.
7. Kustinah. Demi Allah, jika aku diberi kesempatan memilih untuk dilahirkan kembali, aku akan memilih rahim yang sama. Ibu, bingkisan kecil ini untukmu bu, aku bersumpah atas namamu akan memberikan yang lebih dari ini.
8. Reny Hastiningsih, SE, Tri Budi Hastin. Tidak ada yang aku banggakan lebih dari kasih sayang yang kita miliki dan kita yakini satu sama lain. Adikku, kita yang akan menjaga kebahagiaan keluarga kita, bukan orang lain. Jadilah jauh lebih benar dari aku, kakakmu.
9. R. Ahimsa Sanggya Hening Bumi. Untuk ruang yang kau berikan hingga aku diijinkan manyayangimu. Demi kepercayaan yang kau



pinjamkan, aku berjanji tidak akan membuatmu malu memiliki Om sepertiku Nggya.

10. Keluarga besar Suraji Darmo. Atas segala ketulusan, keikhelasan dan budi baik yang telah diberikan. Terima kasih.
11. Untuk hidup lain yang menyertaiku. Untuk setiap butir batu akik yang telah dan akan merelakan diri aku miliki dengan jujur dan sebagaimana adanya. Terima kasih.
12. Setiap penagih hutang yang selalu mengingatkan kami ketika jatuh tempo, baik yang datang dengan sangat santun ataupun teguran dengan nada suara tinggi. Trima kasih. Kami akan lunasi lengkap dengan bunganya.

Maka, Maha Suci Allah yang ditangan-Nya kekuasaan atas segala sesuatu dan kepada-Nyalah segala sesuatu akan kembali.

وَالشُّكْرُ لِلَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ وَبِزَكَاتِهِ

Yogyakarta, 30 April 2007

Penulis

Andy Hastiyono

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Sampul Depan Skripsi</b> .....	i
<b>Halaman Judul Skripsi</b> .....	ii
<b>Halaman Perrnyataan Bebas Plagiarisme</b> .....	iii
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	iv
<b>Halaman Pengesahan Ujian Skripsi</b> .....	v
<b>Abstrak</b> .....	vi
<b>Halaman Persembahan</b> .....	vii
<b>Kata Pengantar</b> .....	xiv
<b>Daftar Isi</b> .....	xvii
<b>Daftar Tabel</b> .....	xix
<b>Daftar Gambar</b> .....	xix
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xx
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	14
2.2 Landasan Teori .....	15
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2.2 Motivasi .....	17
2.2.2.1 Pengertian Motivasi .....	17

2.2.2.2 Jenis Motivasi .....	18
2.2.2.3 Teori Motivasi .....	21
2.2.3 Kompensasi .....	25
2.2.3.1 Pengertian Kompensasi .....	25
2.2.3.2 Sistem Kompensasi .....	28
2.2.4 Produktivitas Kerja Karyawan .....	28
2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	28
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mrrmpengaruhi Produktivitas Kerja.....	29
2.3 Kerangka Teoritis .....	32
2.3.1 Motivasi (X1) .....	32
2.3.2 Kompensasi (X2) .....	33
2.3.3 Produktivitas Kerja (Y) .....	33
2.4 Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian .....	35
3.1.2 Profil PT Jui Fa International Foods .....	35
3.1.2.1 Kondisi Wilayah Perusahaan .....	36
3.1.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	37
3.1.2.3 Personalia .....	59
3.1.2.4 Pemasaran .....	40
3.2 Variabel Penelitian .....	41
3.3 Definisi Operasional .....	42
3.4 Populasi dan Sampel .....	45
3.4.1 Populasi .....	45
3.4.2 Sampel .....	46
3.5 Data yang Dibutuhkan dan Metode Pengumpulan Data .....	49
3.5.1 Data yang Dibutuhkan .....	49
3.5.1.1 Data Primer .....	49
3.5.1.2 Data Sekunder .....	49
3.5.2 Insrumen Pengumpulan Data .....	50
3.6 Uji Insrumen Penelitian .....	51
3.6.1 Uji Validitas .....	52
Hasil Uji Validitas .....	53
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	54
Hasil Uji Reliabilitas .....	55
3.7 Metode Analisis Data .....	84
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	56
3.7.2 Analisis Verifikatif .....	56
3.7.2.1 Analisis Regresi Berganda .....	56
3.7.2.2 Analisis Korelasi Berganda .....	57
3.7.2.3 Analisis Korelasi Parsial .....	58

#### **BAB IV ANALISIS DATA**

4.1	Analisis Deskriptif .....	61
4.1.1	Karakteristik responden .....	61
4.1.2	Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi .....	67
4.1.3	Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi .....	69
4.1.4	Tanggapan Karyawan Tentang Produktivitas .....	71
4.2	Analisis Inferensial .....	73
4.2.1	Uji Hipotesis 1 .....	74
4.2.1.1	Analisis Regresi Nerganda .....	74
4.2.1.2	Analisis Korelasi Berganda .....	76
4.2.1.3	Analisis Korelasi Parsial .....	79
4.2.2	Hipotesis 2 .....	82

#### **BAB V KESIMPULAN & SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	83
5.2	Saran .....	83
	Daftar pustaka .....	85

#### **A. DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Uji Validitas .....	53
Tabel 3.2	Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 3.3	Hil Uji Vliditas .....	54
Tabel 3.4	Hasil Uji Relia Bilitas .....	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	62
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	64
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	65
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja .....	66
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	77
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompersasi .....	70
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap ProduktivitasKerja .....	72
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi .....	74
Tabel 4.11	Koefisien Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.12	Koefisien Korelasi Parsial Dan Uji t .....	79

#### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1	Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji F) .....	58
Gambar 3.2	Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji T) .....	59

Gambar 4.1	Hasil Daerah Penerimaan Dan Penolakan HO (Uji F) .....	78
Gambar 4.2	Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Motivasi .....	80
Gambar 4.3	Pengujian Terhadap Kpefisien Regresi Kompensasi .....	81

## B. DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Instrumen Penelitian .....	87
Lampiran 2.	Rekapitulasi Data Responden .....	91
Lampiran 3.	Validitas dan Reliabilitas .....	97
	Uji Validitas Variabel Motivasi X1 .....	98
	Uji Variabel Kompensasi X2 .....	99
	Uji Variabel Variabel Produktivitas Y .....	100
	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi X1 .....	101
	Hasil Reliabilitas Kompensasi X2 .....	102
	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Y .....	103
Lampiran 4.	Diskriptif Penelitian .....	104
	Tabel Frekuensi .....	104
	Tabel t .....	106
	Tabel F .....	107
Lampiran 5.	Hasil Analisis Regresi .....	108
	Bagan Struktur Organisasi .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat kombinasi dari berbagai sumber ekonomi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap proses produksi dan distribusi barang atau jasa, untuk pencapaian suatu tujuan. Tujuan tersebut antara lain adalah keuntungan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam kehidupan sebuah perusahaan juga diwarnai oleh adanya suatu interaksi antar manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, misalnya: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian, dan sebagainya.

Perbedaan-perbedaan itu dapat digolongkan menjadi 2 golongan yang apabila kita lihat secara sepintas, masing-masing mempunyai atau mewakili kepentingan yang berbeda, akan tetapi pada dasarnya kedua golongan tersebut harus mencapai keseimbangan dalam pemenuhan hak maupun kewajibannya dengan tanpa memandang besar atau kecil ruang lingkup sebuah perusahaan.

Golongan yang pertama, adalah golongan karyawan, golongan ini memperoleh pendapatan sebagai hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan golongan yang kedua adalah golongan pemilik dan atau manajemen perusahaan, golongan ini berusaha memenuhi kebutuhan dan kepentingan organisasi/pemilik perusahaan.

Pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia, memang belum optimal. Meskipun Indonesia kaya akan sumber daya alam dan mulai mengembangkan

teknologi mutakhir, namun semua itu tidak akan dapat digunakan secara efektif dan efisien, kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan kemampuan dan jumlah yang memadai.

Karyawan akan berusaha keras memenuhi kewajiban-kewajiban yang dibebankan perusahaan kepadanya, dengan harapan karyawan akan tetap dapat memperoleh penghasilan yang meningkat jumlahnya. Perusahaan akan terus berusaha membina para karyawannya agar karyawan dapat terus produktif, dengan demikian kesinambungan perusahaan akan tercapai dengan lebih meningkatkan kualitas maupun kuantitasnya.

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Banyak orang berpendapat bahwa faktor produksi menentukan keunggulan suatu usaha. Saat ini orang mulai sadar, keunggulan komparatif terletak pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, di zaman perekonomian dunia yang global dengan perubahan yang sangat cepat, peran sumber daya manusia semakin penting dalam memanfaatkan perubahan itu. Untuk menjalankan peran tersebut, manusia perlu memiliki seperangkat kualifikasi tertentu. 1) Manusia pekerja perlu memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. 2) Manusia pekerja harus memiliki motivasi kuat untuk mencapai hasil terbaik. Terlebih, dia harus memacu diri sendiri, keluarga, perusahaan maupun bangsa dan negara. 3) Perusahaan perlu memiliki wawasan luas, tentang arah perkembangan jangka panjang. Pimpinan perusahaan harus dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia, di samping wawasan jangka panjang dan menyebarluaskan kepada semua anggota perusahaan.

Tantangan berat yang dihadapi pimpinan lebih-lebih dalam dunia modern yang ditandai berbagai gejala, seperti volume pekerjaan yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan sebagainya, adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain baik bawahan maupun atasannya. Sehingga dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekarang ini pendekatan dengan paksa tidak mungkin lagi, sikap otoriter ditempat kerja memperbesar kerenggangan hubungan dan mengarah timbulnya masalah dengan pekerjaan mulai dari aksi-aksi pemogokan, hasil kerja yang kurang baik dan tidak mempedulikan kualitas kerja. Timbulnya masalah tersebut akan mengakibatkan penurunan produktifitas, penurunan pendapatan dan tidak efisien waktu. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi.

Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Salah satu faktornya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Menurut Joko Pasandaran yang meneliti tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan melakukan studi pada Hotel Mutiara Yogyakarta, disebutkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, upah variabel dan kompensasi tambahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hasil penelitian ini juga menunjukkan upah mempunyai pengaruh



yang paling besar. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Wahyuni yang meneliti faktor motivasi (yang meliputi, kompensasi, finansial dan non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan melakukan penelitian pada bagian produksi PD. Taru Martani di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang prestasi kerja masing-masing individu. Apabila pemberian motivasi kepada karyawan dilaksanakan dengan benar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi, hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana produktivitas kerja dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan karyawan pada waktu mendatang.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Motivasi yang terdapat pada setiap anggota organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: motivasi internal dan motivasi eksternal. (Hani Handoko, 1987: 9) motivasi internal merupakan kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Manajer dapat memotivasi bawahannya agar kegiatannya mencapai kepuasan yang diinginkan

dan juga menguntungkan pencapaian tujuan organisasi dengan memahami motivasi internal.

Motivasi Eksternal sebenarnya di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori Motivasi Eksternal tidak mengakibatkan Teori Motivasi Internal, tetapi justru menjelaskan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi ini diharapkan bahwa setiap individu karyawan mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1996) Pimpinan harus mengetahui apa saja yang dapat memotivasi seseorang sehingga seseorang itu bersedia untuk bekerja dengan baik. Manajer atau pimpinan organisasi harus mampu untuk mengidentifikasi kebutuhan mana yang pada suatu saat dapat benar-benar menjadi motivator dan menggunakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja bawahannya. Tetapi memang sangat sulit untuk menentukan alat motivasi apa yang paling tepat bagi masing-masing individu karena apa yang dibutuhkan tidak akan sama satu dengan yang lainnya. Di Amerika Serikat sistem upah dipakai pada 80% perusahaan atau organisasi untuk mendorong atau memotivasi pekerjanya.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor motivator bagi masing-masing individu tidak selalu sama, yang sama adalah kebutuhannya (*needs*),

yaitu bahwa setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

Kompensasi merupakan semua bentuk penerimaan finansial, penghargaan, atau pelayanan yang dapat dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan antara manajemen/pemilik dan karyawan/buruh. Secara lebih terperinci Kanungo dan Mendoca (1992: 2) membedakan pengertian kompensasi sebagai berikut:

*“The idea of compensation is deeply rooted in every culture and society. Traditionally the term compensation has meant economic or monetary rewards in work contexts, but in this text the term will be used in its broadest sense to include all forms of reward: monetary, payments in kind, and non-economic (for example, praise or recognition).”*

Jadi di dalam dunia modern saat ini, kompensasi mempunyai pengertian dan ruang lingkup yang lebih luas. Dan kompensasi ini, terutama yang bersifat penghargaan yang berwujud moneter mendapatkan perhatian dari masyarakat luas.

Pemberian kompensasi khususnya di Indonesia masih menjadi permasalahan yang cukup serius, hal ini dapat dilihat dari pemberitaan di berbagai media tentang aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh buruh yang menuntut upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraannya terutama dalam masalah penggajian.

Manusia melakukan pekerjaan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan ukuran produktivitas. Produktivitas ini harus ada di setiap

fungsi atau bagian perusahaan, oleh karena itu, program peningkatan produktivitas menjadi tujuan strategik setiap pimpinan/manajemen perusahaan.

Ada berbagai macam definisi tentang produktivitas yang antara lain adalah: “Produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).” (John Suprihanto, 1987: 6)

Ada berbagai macam definisi tentang produktifitas, antara lain adalah: “produktifitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).” (Suprihanto, 1997: 6)

Tingkat produktifitas yang dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain adalah (1) Iklim Ekonomi, (2) Pasar, (3) Perubahan, (4) Organisasi, (5) Masyarakat, (6) Upah, (7) Informasi, dan (8) Teknologi. (Mulyono, 1993: 27) Berdasarkan faktor-faktor yang diutarakan, maka salah satu faktor yang berkaitan dan mempengaruhi produktifitas seseorang adalah kompensasi. Demikian pula sebaliknya, salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. (Suprihanto, 1997: 27)

Memberikan motivasi yang dapat memuaskan karyawan bukanlah persoalan yang mudah, mengingat kebutuhan masing-masing individu dari karyawan adalah berbeda. PT. Jui Fa International Foods merupakan salah satu perusahaan yang menempatkan karyawan sebagai elemen utama untuk menjalankan faktor produksi, karena hampir keseluruhan proses produksi

menggunakan Sumber Daya Manusia secara langsung. Dengan keragaman karakteristik dari para karyawan berdampak pada perbedaan motivasi karyawan dalam bekerja. Mayoritas dari karyawan PT. Jui Fa International Foods adalah wanita. Dari wawancara non formal dengan beberapa karyawan perusahaan dan pengurus SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) yang merupakan perkumpulan serikat buruh di PT. Jui Fa International Foods diketahui hampir sebagian besar karyawan berpendapat bahwa berapapun kompensasi yang diberikan perusahaan akan tetap dapat diterima, karena jika dibandingkan dengan tidak bekerja maka mereka tidak akan mendapat penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. PT. Jui Fa Internatinol Foods menerapkan standarisasi produksi pada setiap unit kerja di dalam proses produksi, artinya terdapat standarisasi untuk produktivitas yang harus dipenuhi dalam periode waktu tertentu. Dari wawancara non formal pada pra penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada ketidak sesuaian antara keinginan dari karyawan mengenai motivasi pribadi yang dimiliki, kompensasi yang diberikan perusahaan dan tuntutan dari perusahaan yang menginginkan tingkat produktifitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka menarik untuk melakukan penelitian tentang keterkaitan antara motivasi, kompempensasi dan produktivitas dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang menjadi pokok masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap?
2. Di antara motivasi dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap?

## **1.3. Batasan Masalah**

### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam rasa tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Perilaku manusia sebenarnya hanya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar, perilaku manusia ini ditimbulkan atau dipicu dengan adanya motivasi. Jadi dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam perusahaan motivasi sering dikaitkan dengan iming-iming yang diberikan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut melakukan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Jadi motivasi merupakan umpan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan agar karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja. Wujud motivasi bukan saja berupa imbalan yang berupa finansial,

namun dapat berupa imbalan non finansial seperti pujian, kenaikan jabatan dan lainnya. Maka motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Peluang Pendapatan
- b. Afiliasi
- c. Prestasi
- d. Kompetensi
- e. Kekuasaan

## 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial. Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan, yaitu:

- a) Gaji Pokok
- b) Upah
- c) Tunjangan
- d) Faktor kompensasi non-financial

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas mengacu pada hasil kerja seseorang. Maka dalam perusahaan produktivitas diukur dengan sejauh mana input yang masuk pada perusahaan, dan mampu menghasilkan output yang sebanyak-banyaknya. Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Dalam penelitian ini, pengukuran Produktivitas kerja karyawan Menurut Moh. AS'ad (1997) yang dikemukakan oleh Mad Subadi (dalam Balai Pengembangan Produktivitas Daerah 1998) faktor-faktor utama Produktivitas kerja adalah:

- a. Sikap Kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Kualitas kerja
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kemandirian dalam bekerja

### 4. PT. JUI FA INTERNATIONAL FOODS

PT. Jui Fa International Foods merupakan perusahaan yang didirikan pada bulan Januari tahun 1999 yang berkedudukan di Cilacap. PT. Jui Fa International Foods menjalankan usaha dalam bidang perdagangan luar negeri (ekspor).

PT. Jui Fa International Foods beralamat di Jln. Lingkar Timur no. 53 Tegal Kamulyan Cilacap. Usaha yang dilakukan difokuskan pada bidang



pengolahan hasil laut (ikan) menjadi bahan makanan kemasan yang siap untuk dikonsumsi, yang ditujukan pada pasar luar negeri (khusus ekspor). Jenis ikan yang diolah hanya ikan jenis tertentu saja, antara lain; tuna, albakora, cakalang, ikan mata besar dan ikan mata biru. Besar kapasitas produksi sesuai dengan jumlah pesanan dan ketersediaan ikan dari pemasok yang menjadi bahan utama yang akan diolah, sedangkan produk yang dihasilkan adalah solid (padatan), chunk (potongan), flake (serpihan). Sampai saat ini, jumlah karyawan harian lepas yang bekerja di PT. Jui Fa International Foods sebanyak 407 orang.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap.
2. Untuk mengetahui diantara motivasi dan kompensasi manakah yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti :
  - Memperluas dan menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi PT. Jui Fa International Foods:

- Memberikan masukan bagi perusahaan arti penting keterkaitan antara motivasi dan kompensasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dan organisasi.
- Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan *strategic/kebijakan* perusahaan dalam bidang pengembangan SDM di masa sekarang dan yang akan datang terutama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

3. Bagi masyarakat luas

- Memberikan sumbangan kepastakaan.
- Memberikan kontribusi pemikiran tentang analisa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk dikemukakan untuk menjadikan penelitian selanjutnya memiliki nilai lebih dan kemajuan dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan pembanding keadaan pada masa penelitian terdahulu dengan kenyataan yang dihadapi pada masa kini dengan dimensi objek yang berbeda.

Menurut penelitian D. Agus Harjito tentang Alternatif Upaya Pemberian Motivasi Kerja kepada Karyawan untuk Meningkatkan Kegairahan dan Semangat Kerja, (2001) dinyatakan bahwa interaksi positif antar karyawan dan antara karyawan dan pimpinan sangat menentukan terbinanya suasana kerja yang dinamis, sehingga kegairahan dan semangat kerja akan terus tertanam dalam diri setiap karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Bagaimanapun usaha yang dijalankan oleh organisasi guna meningkatkan kegairahan kerja para karyawan tersebut, hasil akhir akan terpulang kepada masing-masing karyawan, baik sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan. Upaya organisasi seperti tersebut di atas, akan sia-sia jika tidak didukung oleh setiap karyawan yang berada dalam organisasi tersebut.

Kemudian penelitian Joko Pasandaran tentang Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan studi kasus pada Hotel Mutiara Yogyakarta, (1988) disebutkan bahwa secara signifikan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, upah variabel dan kompensasi tambahan berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bagaimana kuatnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia sebagai makhluk yang diberi kelebihan dan kemampuan berpikir dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas diri masing-masing. Disamping itu, manusia adalah sumber-sumber yang paling penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, hal ini karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, bersatu, berkemampuan dan berpengetahuan, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi dapat dipelaskan dengan aspek teknologi. Tugas-tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Istilah manajemen bukan merupakan istilah yang asing, melainkan hampir setiap aktivitas atau kegiatan manusia setiap harinya, berkaitan dan mendengar atau membacanya. Pengertian yang lebih jelas mengenai sumber daya manusia

ini didasarkan pada beberapa sumber ahli manajemen, diantaranya adalah menurut M. Manullang (1981: 14) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Hani Handoko (1987: 5) mendefinisikan manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa karyawan digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Alex S. Nitisemito (1984: 36) mengemukakan manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antar *Planning, Organizing, Controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian. Pengertian diatas menemukan bahwa manajemen khusus menitikberatkan perhatiannya kepada masalah sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan pokok perusahaan.

Mempelajari manajemen sumber daya memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi, dan pengetahuan administrasi, karena disini menyangkut berbagai masalah rumit mengenai manusia dalam hubungan dengan pihak tertentu dalam organisasi atau dalam lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari manajemen. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni

untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, hal ini menunjukkan bahwa manajemen hanya dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan tidak oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang, dengan makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen disini. Manajemen mempunyai fungsi pokok, yaitu *Planning, Organizing, and Controlling*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapatlah diketahui definisi manajemen sumber daya manusia atau sering disebut manajemen personalia, namun keduanya mempunyai maksud yang sama.

## **2.2.2. Motivasi**

### **2.2.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam rasa tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Perilaku manusia sebenarnya hanya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar, perilaku manusia ini ditimbulkan atau dipicu dengan adanya motivasi.

Pengertian motivasi itu sendiri adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang terdorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, jadi dapat diketahui motivasi yang terdapat dalam diri seseorang akan menunjukkan pada suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

### 2.2.2.2. Jenis Motivasi

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Motivasi yang terdapat pada setiap anggota organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: (Hani Handoko)

#### a) Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Manajer dapat memotivasi bawahannya agar kegiatannya mencapai kepuasan yang diinginkan dan juga menguntungkan pencapaian tujuan organisasi dengan memahami motivasi internal. Penggolongan motivasi internal dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Motivasi Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah (biologis), seperti haus dan seks.
2. Motivasi Psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu:
  - Motivasi Kasih sayang (*affectional motivation*), Motivasi untuk menciptakan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.
  - Motivasi Mempertahankan diri (*ego-defensive motivation*), Motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari kepribadian luka fisik dan psikologis, menghindari kepribadian luka fisik

dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.

- Motivasi memperkuat diri (ego-bostering motivation), Motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain. Memuaskan diri dengan penguasaan terhadap orang lain.

#### b) Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal sebenarnya di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori Motivasi Eksternal tidak mengakibatkan Teori Motivasi Internal, tetapi justru menjelaskan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Motif atau dalam bahasa asing disebut "motive" adalah *sesuatu* seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak (S. Pamudji, 1992: 135). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (H. Hadari Nawawi, 1997: 351). Motivasi individu dapat muncul dari dalam individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar atau motivasi ekstrinsik.



Menurut Panji Anoraga dan Sri Suyati (1995: 74), motivasi memiliki ciri-ciri:

- a) Majemuk;
- b) Dapat berubah-ubah;
- c) Berbeda-beda bagi tiap individu; dan
- d) Ada beberapa motif yang tidak disadari oleh individu yang bersangkutan.

Moh. As'ad (1997: 45) menyebut motivasi sebagai suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu, dengan demikian motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan segala kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi ini diharapkan bahwa setiap individu karyawan mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1996) Pada dasarnya setiap organisasi baik organisasi pemerintahan mau pun bisnis mengharapkan memiliki karyawan yang mampu, cakap dan trampil. Karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dengan menggerakkan segala kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki merupakan hal yang paling penting. Tumbuhnya motivasi dikalangan karyawan menjadi sangat penting artinya karena motivasi ini akan merupakan modal utama untuk berprestasi sehingga akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang akhirnya akan terkait dengan upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Pimpinan harus mengetahui apa saja yang dapat memotivasi seseorang sehingga seseorang itu bersedia untuk bekerja dengan baik. Manajer atau pimpinan organisasi harus mampu untuk mengidentifikasi kebutuhan mana yang pada suatu saat dapat benar-benar menjadi motivator dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Tetapi memang sangat sulit untuk menentukan alat motivasi apa yang paling tepat bagi masing-masing individu karena apa yang dibutuhkan tidak akan sama satu dengan yang lainnya. Di Amerika Serikat sistem upah dipakai pada 80% perusahaan atau organisasi untuk mendorong atau memotivasi pekerjanya.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor motivator bagi masing-masing individu tidak selalu sama, yang sama adalah kebutuhannya (*needs*), yaitu bahwa setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya

### 2.2.2.3. Teori Motivasi

Gibson dalam Panji Anoraga dan Sri Suyati, (1995) mengemukakan bahwa terdapat 2 kelompok teori yang membahas tentang motivasi yaitu pertama teori kepuasan atau *Content Theory* dan yang ke dua teori proses atau *Process Theory*.

#### 1) Teori kepuasan atau *Content Theory*

Yang termasuk dalam kelompok teori ini adalah:

- a) Teori motivasi klasik dari F.W. Taylor
- b) Teori hirarki kebutuhan dari A.H. Maslow

- c) Teori dua faktor dari Federick Herzberg
- d) Teori Existence, Relatedness and Growth (ERG) dari Aldefer
- e) Teori Kebutuhan dari Mc Clelland

Teori motivasi yang masuk dalam kelompok tersebut di atas menitik beratkan teorinya pada faktor-faktor yang ada didalam diri orang, yaitu faktor apa saja yang dapat menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba untuk menjawab munculnya pertanyaan seputar kebutuhan apa saja yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Sesuatu yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang adalah terpenuhinya kebutuhan serta kepuasan terhadap materi atau non materi yang diperolehnya dari bekerja.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya (Malayu SP Hasibuan, 1996: 112).

Hasibuan memberikan kesimpulan dari teori motivasi kebutuhan (*content theory*) tersebut sebagai berikut:

- a) Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materiel dan non materiel yang memberikan kepuasan bagi karyawan.
- b) Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus
- c) Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja

- d) Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi

## 2) Teori Proses atau *Process Theory*

Titik berat pembahasan dalam teori proses ini diarahkan pada bagaimana menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” yaitu bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh. Jika bekerja dengan baik saat ini, maka hasil yang akan diperoleh untuk hari esok juga akan baik (H. Malayu SP Hasibuan, 1996: 116).

Keinginan manusia pada dasarnya hanya menyangkut sesuatu hal yang baik-baik saja, maka daya dorong yang menggerakkan motivasi seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut sebagai “teori harapan atau *Expectancy Theory*”. Jika harapan yang terkandung dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan meningkat semangat kerjanya, sebaliknya apabila harapannya tidak menjadi kenyataan maka ia akan menjadi malas, yang termasuk ke dalam teori proses ini adalah:

- a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor H. Vroom
- b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*).

Berdasarkan berbagai teori motivasi tersebut, lima pola motivasi yang sangat penting adalah peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Banyak minat terhadap pola motivasi tersebut dihasilkan dari

penelitian David C. McClelland dari Universitas Harvard (Keith Davis & John W. Newstrom, 1995: 87). Lima pola tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Peluang pendapatan merupakan pendapatan tetap yang berupa hak mendapatkan gaji dan imbalan-imbalan lain berupa bonus dan tunjangan.
- b) Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju dan berkembang.
- c) Afiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif.
- d) Kompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi.
- e) Kekuasaan merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

Hubungan antara berbagai macam teori motivasi dengan upaya bagaimana mengukur motivasi para karyawan, kiranya dapat dirangkum dalam suatu pengertian bahwa faktor-faktor motivator untuk mengetahui adanya motivasi para karyawan dapat diukur dengan variabel:

- a) Peluang Pendapatan
- b) Prestasi
- c) Afiliasi
- d) Kebutuhan Kompetensi.
- e) Kebutuhan Kekuasaan.

### 2.2.3. Kompensasi

#### 2.2.3.1. Pengertian Kompensasi

Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo mendefinisikan kompensasi secara lebih luas yaitu semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan. Pengertian kompensasi tersebut merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam hubungan antar manusia. Hubungan yang terjadi di antara dua individu sering dianggap sebagai suatu pertukaran. Sebuah ucapan terima kasih yang diucapkan sudah termasuk ke dalam kompensasi. Dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan, kompensasi adalah bentuk penggajian atau pengupahan, beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan berbagai penghargaan non-ekonomi lainnya (misalnya; pemberian tugas yang menantang; penghargaan, prestasi kerja yang dicapai atasan kepada seorang karyawan).

Ada berbagai pengertian tentang gaji pokok yang dikemukakan para ahli, antara lain:

- 1) Menurut Manuel Mendoca dan R.N. Kanungo, gaji pokok merupakan representasi hubungan pertukaran dasar di dalam kontrak kerja.
- 2) Menurut Moh. Agus Tulus (1992: 142), gaji pokok diperuntukkan bagi tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha (*clerical worker*) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 3) Sedangkan menurut UU Kecelakaan No. 33 pasal 7 tahun 1974, gaji pokok adalah: (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995: 183)

- a) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukannya.
- b) Pemberian perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir harga umum di tempat itu.

Ada berbagai pengertian tentang Upah yang dikemukakan oleh para ahli, antaranya:

- 1) Menurut Saiful (1985: 11) upah diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang di dalam hub kerja, berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja.
- 2) Menurut Moh. Agus Tulus Upah (1992: 144) diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif per jam harian atau per satuan produk.
- 3) Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan UU dan Peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1995: 183)

Menurut Edwin B. Flippo (1987: 56) tunjangan dikategorikan dalam berbagai hal berikut:

- 1) *Payment for time net worked* (pembayaran untuk waktu tidak kerja)
- 2) *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya)

- 3) *Employee services* (pelayanan karyawan)
- 4) *Regally required payments* (pembayaran yang dituntut oleh hukum)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial.

Kompensasi non-finansial bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan pekerjaan. Pekerjaan bisa menjadi kompensasi non-finansial bisa berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian dan peluang-peluang adanya promosi, sedangkan yang berasal dari lingkungan pekerjaan bisa berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan simbol status yang tepat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

- 1) Gaji Pokok
- 2) Upah
- 3) Tunjangan
- 4) Kompensasi Non-finansial



### 2.2.3.2. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dikemukakan R. Warne Mondy (Henry Simamora 1995: 413) diklasifikasikan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

1) Kompensasi finansial yang terdiri dari:

- a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), merupakan bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), atau biasa disebut dengan tunjangan.

2) Kompensasi non-finansial, yang terdiri dari:

- a) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari pekerjaan itu sendiri.
- b) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Pada prinsipnya kompensasi non-finansial itu meliputi kepuasan yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 2.2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

#### 2.2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam doktrin pada Konfrensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktifitas semesta, yaitu “suatu konsep yang bersifat universal yang

bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”.

Produktivitas kerja dari karyawan suatu perusahaan sangat penting, karena salah satu faktor maju mundurnya perusahaan adalah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawannya. Maka dari itu banyak pemimpin perusahaan menggunakan bermacam-macam cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, misalnya dengan memperbaiki sistem upah yang ada agar mendorong karyawan bekerja dengan giat, perbaikan hubungan kerja dan memberi fasilitas kerja yang lebih menyenangkan.

Disamping itu kinerja (produktivitas kerja) bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga perlu diperhatikan, sebagaimana diungkapkan bahwa (Muh AS'ad, 1997:144).

“...Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)

#### **2.2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dengan melihat hasil kerja seseorang, maka sebelum orang itu mendapatkan suatu hasil kerja, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, berhubungan, mendorong atau menghambat hasil kerja seseorang.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Peranan pegawai sebagai faktor yang menentukan produktivitas kerja semakin kuat oleh adanya kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang dan jasa yang tepat serta melibatkan pegawai sebagai faktor produksi.

Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Penekanan tersebut adalah sebagai berikut ini: (Fandy Tjiptono, 1995: 53-54)

- a. Produktivitas menekankan pada kemanfaatan (*utilitas*) sumber-sumber daya, yang seringkali diikuti dengan pengurangan biaya dan rasionalisasi modal. Fokus utamanya pada produksi.
- b. Produktivitas lebih menekankan aspek kepuasan pelanggan dan pendapatan. Fokus utamanya adalah *customer utility*.
- c. Profitabilitas merupakan hasil dari hubungan antara penghasilan (*incomes*), biaya, dan modal yang digunakan.

Membahas mengenai motivasi kerja tidak lepas dari pembahasan mengenai *job performance*. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dari produktivitas kerja

Untuk mempermudah pengukuran Meier (1965), Moh. AS'ad 1997: 63 membagi pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standart yang obyektif
2. Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang biasanya melalui *human judgments* atau pertimbangan subyektif

Menurut Moh. AS'ad (1997) yang di kemukakan kembali oleh Madsubadi dalam Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (1998), faktor-faktor utama produktivitas kerja adalah:

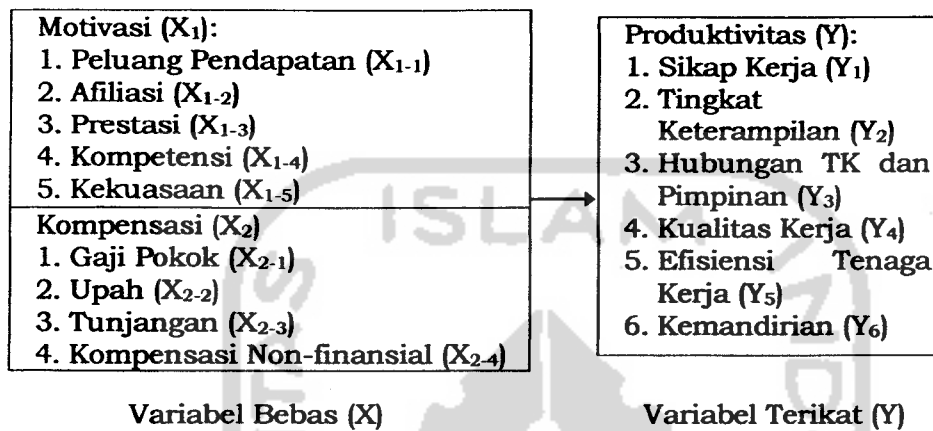
- a. Sikap kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab, kerajinan dan ketelitian kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja serta perhatian terhadap keselamatan kerja.
- b. Tingkat ketrampilan yang berkaitan dengan kecepatan berpikir dan bertindak seorang karyawan.
- c. Hubungan antara karyawan dengan atasan yang berkaitan dengan keberanian berkomunikasi dengan atasan dan hubungan karyawan dengan pimpinan di dalam maupun di luar pekerjaan.
- d. Kualitas kerja yang berkaitan dengan pelayanan kepada konsumen dan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan.
- e. Efisiensi tenaga kerja yang berkaitan dengan kuantitas yang ditentukan dan ketepatan dengan tugas yang baru.
- f. Kemandirian dalam bekerja yang berhubungan dengan kesediaan menerima perubahan dan perkembangan di tempat kerja dan penyesuaian untuk pemahaman tugas baru.

Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah:

- a. Sikap kerja.
- b. Tingkat ketrampilan.
- c. Hubungan antara karyawan dengan atasan.
- d. Kualitas krtja.
- e. Efisiensi tenaga kerja.

f. Kemandirian dalam bekerja.

### 2.3. Kerangka Toritis



**Gambar 1. 1**  
**Kerangka Teoritis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, cakupan penelitian yang akan dilakukan adalah pengaruh variabel bebas yang meliputi motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

#### 2.3.1. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Peluang Pendapatan ( $X_{1-1}$ )
- b. Afiliasi ( $X_{1-2}$ )
- c. Prestasi ( $X_{1-3}$ )

- d. Kompetensi ( $X_{1-4}$ )
- e. Kekuasaan ( $X_{1-5}$ )

### 2.3.2. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan, yaitu:

- a. Gaji Pokok ( $X_{2-1}$ )
- b. Upah ( $X_{2-2}$ )
- c. Tunjangan ( $X_{2-3}$ )
- d. Faktor kompensasi non-financial ( $X_{4-4}$ )

### 2.3.3. Produktivitas Kerja (Y)

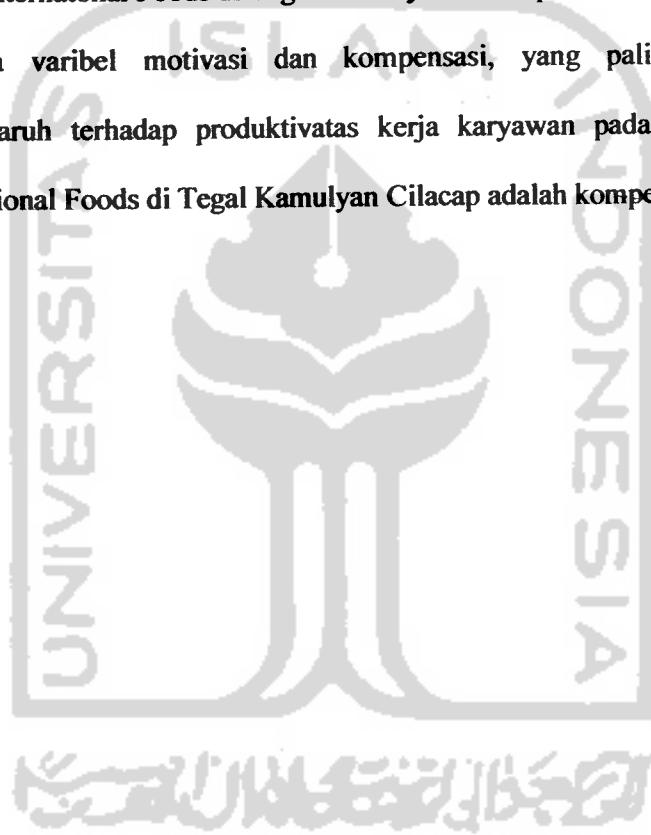
Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan mengacu pada pendapat M.A'sad (1997) yang dikemukakan oleh Mad Subadi dalam Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (1998). Faktor-faktor utama produktivitas kerja adalah:

- a. Sikap Kerja ( $Y_1$ )
- b. Tingkat ketrampilan ( $Y_2$ )
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi ( $Y_3$ )
- d. Kualitas kerja ( $Y_4$ )
- e. Efisiensi tenaga kerja ( $Y_5$ )
- f. Kemandirian dalam bekerja ( $Y_6$ )

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang akan menjadi acuan dan dibuktikan dalam penelitian di lapangan. Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap.
2. Diantara variabel motivasi dan kompensasi, yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap adalah kompensasi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Metode penelitian ini bertujuan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat, untuk mencari gambaran yang sistematis, dan mencari fakta yang akurat. Oleh karena itu, untuk mengimplementasikannya dilakukan pada PT. Jui Fa International Foods di jl.Lingkar Timur no.53 Tegal Kamulyan Cilacap.

#### **3.1.2. Profil PT. Jui Fa International Foods**

Pt Jui Fa international Foods merupakan perseroan terbatas dengan status PMA (Penanam Modal Asing) yang bergerak di bidang pengalengan ikan. Kantor pusatnya berkedudukan di Jakarta, sedangkan kegiatan proses produksi berada di Cilacap, PT Jui Fa International Foods didirikan pada tahun 1999. Tepatnya pada bulan Januari 1999 dimulai pengurusan tanah di lokasi tersebut. Pada bulan Maret 1999 pembangunan dimulai dan selesai bulan Agustus 1999. Sedangkan produksi mulai berjalan bulan Januari 2000. Penanggung jawab PT. Jui Fa International Foods saat ini adalah Mr. Muhamaya Keenakaba sebagai *Production Supervision* dari Taiwan.

PT. Jui Fa International Foods telah mempunyai nomor wajib pajak (NPWP) NO. 1. 886. 9-024. Dan dua surat ijin Usaha Perikanan (SIUP) yaitu

- 1) SIUP No. 523 / 05 /PI / VI / 1999, untuk jenis usaha Pengumpulan dan Pengangkutan Ekspor.
- 2) SIUP No. 523.5 / PH / VI / 1999, untuk Jenis Usaha Pengolahan Modern



Perusahaan Pengalengan ini khusus ditujukan untuk memenuhi permintaan luar negeri / ekspor.

### 3.1.2.1. Kondisi Wilayah Perusahaan

PT. Jui Fa international Foods didirikan pada tahun 1999 di Cilacap, Jawa Tengah. Lokasi yang tepat akan berpengaruh positif bagi perusahaan. PT. Jui Fa International Foods berada di lingkungan pemukiman kampung nelayan dan terletak di tepi sungai Kiliyasa.

Lokasi PT. Jui Fa International Foods adalah sebagai Berikut:

Jalan : Lingkar Timur No. 53  
Kelurahan : Tegal Kamulyan.  
Kecamatan : Cilacapo Selatan.  
Kabupaten : Cilacap.  
Propinsi : Jawa Tengah.

Luas Total yang dimiliki PT. Jui Fa International Foods sekitar 50.000 m<sup>2</sup> atau 5 hektar.

Alasan perusahaan memilih lokasi tersebut antara lain adalah:

- 1) Tenaga kerja mudah diperoleh dari masyarakat yang ada di sekitar lokasi perusahaan dengan upah yang relative murah.
- 2) Bahan baku mudah di peroleh selain yang berasal dari luar daerah.
- 3) Kemudahan transportasi terutama dalam hal bahan baku.
- 4) Area kegiatan perusahaan ini terletak 1m dari permukaan air laut. Kedudukan dengan lingkungan sekitarnya semakin ke arah selatan ketinggian tempat semakin rendah, yang pada akhirnya sampai pada garis pantai di Samudra Hindia.

### **3.1.2.2. Struktur Organisasi Perusahaan.**

Struktur Organisasi dibentuk dengan tujuan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Disamping itu, struktur organisasi dalam perusahaan disusun untuk mempertegas pembagian kerja, kedudukan, wewenang. Tugas dan tanggung jawab bagi setiap jabatan untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam melaksanakan pekerjaan. Struktur organisasi yang baik diharapkan mampu menghasilkan kerja sama yang baik antara bagian perusahaan maupun antar individu, yang pada akhirnya menghasilkan suatu pola kerja yang sinergis dan efisiensi yang tinggi.

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian di PT. Jui Fa International Foods di Cilacap adalah sebagai berikut:

1. General manager
  - a. Bertanggung jawab kepada direktur.
  - b. Menentukan kebijakan perusahaan.
  - c. Mengkoordinir semua kegiatan.
  - d. Merencanakan program kerja yang akan dilaksanakan perusahaan.
  - e. Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya operasi perusahaan
2. Administrasi.
  - a. Bertanggung jawab kepada General Manager.
  - b. Mengatur administrasi perusahaan.
  - c. Memberikan informasi tentang keadaan keuangan, anggaran belanja dan pendapatan perusahaan.

3. **Produksi.**
  - a. Bertanggung jawab kepada General Manager.
  - b. Mengatur dan mengawasi jalannya proses produksi.
  - c. Mengurusi pemeliharaan dan penggunaan peralatan.
  - d. Menciptakan kebijaksanaan yang ditempuh dalam proses produksi.
4. **Sumber Daya Manusia.**
  - a. Bertanggung jawab pada bagian administrasi.
  - b. Menangani masalah kepegawaian.
  - c. Mengurusi pengadaan tenaga kerja.
  - d. Mengawasi disiplin kerja kepegawaian.
  - e. Mengkoordinasi dan mengawasi keamanan perusahaan.
5. **Pengawasan Kualitas.**
  - a. Bertanggung jawab kepada administrasi.
  - b. Mengadakan pemeriksaan, pengawasan kualitas pada proses produksi secara keseluruhan.
  - c. Mengatur dan mengawasi laboratorium perusahaan.
  - d. Bertanggung jawab atas peningkatan mutu hasil produksi.
6. **Penyimpanan.**
  - a. Bertanggung jawab pada bagian produksi.
  - b. Mengurus bahan baku ikan, keleng dan *separe part*.
  - c. Mengurusi *stock* dan mutasi (keluar/masuk) bahan baku.
7. **Pemeliharaan.**
  - a. Bertanggung jawab kepada bagian produksi.

- b. Memelihara, memperbaiki dan merawat fasilitas / peralatan / mesin yang dimiliki perusahaan.

Gambar struktur organisasi di PT. Jui Fa International Foods dapat dilihat pada lampiran 5.

### 3.1.2.3. Personalia.

Tenaga kerja merupakan factor yang sangat penting bagi perusahaan, karena berhasil tidaknya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberadaan tenaga kerja yang menunjang kelancaran jalannya operasi perusahaan. Tenaga kerja PT. Jui Fa International Foods berjumlah 440 Orang, yang dibagi dua golongan yaitu:

#### 1. Tenaga kerja bulanan.

Tenaga kerja bulanan meliputi bagian umum/personalia, bagian administrasi dan keuangan, bagian produksi dan bagian teknik. Jumlah tenaga kerja bulanan adalah 33 orang.

#### 2. Tenaga kerja harian lepas.

Tenaga kerja harian lepas meliputi semua tenaga kerja yang terjun langsung dalam proses produksi. Jumlah tenaga kerja harian lepas adalah 407 orang dengan pembagian kerja menurut bagian kerjanya.

Perusahaan menerima karyawan didasarkan pada kebutuhan akan tenaga kerja pada saat itu. Jadi penerimaan karyawan dilakukan bila ada tempat yang kosong yang disebabkan adanya karyawan yang keluar atau dalam rangka

perluasan usaha. Adapun kriteria yang menjadi dasar penerimaan karyawan meliputi pendidikan, umur, jenis kelamin (umumnya wanita) dan kondisi fisik.

PT. Jui Fa International Foods menerapkan sistem kerja yaitu, karyawan bekerja selama lima hari dalam satu minggu dan mengadakan libur pada hari Sabtu dan Minggu atau hari libur nasional. Waktu kerja efektif untuk masing-masing karyawan adalah 7 jam perhari dengan waktu istirahat selama 1jam.

Pemberian upah bagi karyawan PT. Jui Fa international Foods ditetapkan sesuai dengan golongan tenaga kerja yaitu untuk tenaga kerja bulanan maka upah yang diberikan berupa upah bulanan, tenaga kerja harian maka upah yang diberikan upah harian, yang diberikan setiap dua minggu sekali. Untuk pekerja yang bekerja di luar jam kerja perusahaan/kerja lembur maka mendapat upah lembur.

Pihak perusahaan juga memberikan tunjangan atau jaminan social yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

#### **3.1.2.4. Pemasaran.**

Pemasaran merupakan salah satu dari sekian kegiatan pokok penting yang dilakukan perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pemasaran merupakan kegiatan perusahaan yang dimulai dengan mengetahui kebutuhan dan keinginan konsumen, menentukan produk yang ingin diproduksi, menentukan harga yang sesuai, menentukan produk yang hendak di produksi, serta menentukan penyaluran dan penjualan produk tersebut.

Pemasaran hasil produk dari PT. Jui Fa International Foods menggunakan label yang bermacam-macam, diutamakan untuk memenuhi kebutuhan ekspor luar negeri. Daerah pemasaran antara lain Uni Eropa, Amerika dan Asia. Merek Dagang dari produk ikan kaleng yang dipasarkan tergantung dari pengimpor atau Negara pembelinya seperti: *Iska brand* untuk tujuan Eropa, *Andrea brand* dan *California girl* untuk tujuan Amerika.

Produk yang sudah siap di ekspor kemudian dibawa ke Jakarta dan menjadi tanggung jawab dari kantor pusat, sampai tujuan. Setelah sampai di tempat yang dituju maka perusahaan akan mendapat berita pengiriman barang dari pengimpor sebagai bukti bahwa pesanan telah dipenuhi.

Untuk menetapkan harga pemasaran produk di luar negeri, PT. Jui Fa international Foods menggunakan *system free on Board (FOB)*, artinya penetapan hanya berdasarkan harga pabrik, pabrik hanya bertanggung jawab terhadap produk sampai di atas angkutan.

### 3.2. Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain di dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi dan motivasi. Untuk selanjutnya, variabel bebas tersebut disebut X. Variabel X yang diambil dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini keadaannya sangat dipengaruhi oleh variabel bebas yang termasuk variabel terikat, dalam penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja karyawan. Untuk selanjutnya, variabel terikat ini disebut Variabel Y.

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi peluang pendapatan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.

##### a. Peluang Pendapatan

Pengertian peluang pendapatan merupakan pendapatan tetap yang berupa hak mendapatkan gaji dan imbalan-imbalan lain berupa bonus, tunjangan, dan lain-lain.

##### b. Afiliasi

Afisiiasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif.

##### c. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju dan berkembang

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi.

e. Kekuasaan

Merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.

2. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan.

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah pertukaran dasar dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan yang didasarkan pada nilai input (tingkat pendidikan, ketrampilan, pengalaman) yang dimiliki karyawan. Gaji pokok dari penelitian ini terdiri dari:

- *Wages*, yaitu gaji pokok yang didasarkan pada perhitungan jam kerja
- *Salary*, yaitu gaji pokok yang didasarkan pada bulanan atau tahunan

b. Upah

Upah dalam pengertian ini terdiri dari *Incentives* dan *gain sharing*. Yang dimaksud *incentives* dalam penelitian ini adalah upah yang ditujukan untuk seseorang yang didasarkan pada perhitungan jam kerja. Sedangkan *gain sharing* adalah lebih ditujukan bagi karyawan secara kelompok (group).



c. Tunjangan

Tunjangan sebagai suatu bentuk pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan karyawan selain upah dasar/gaji pokok dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan keluaran (*output*) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Tunjangan terdiri dari: *Payment for time net worked* (pembayaran untuk waktu tanpa kerja), *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya), *Employee Service* (pelayanan karyawan), *Regally Required Payments* (pembayaran yang dituntut hukum).

d. Faktor kompensasi non-finansial

Penelitian ini faktor kompensasi non-finansial yang berwujud penghargaan terdiri dari: Tugas-tugas yang menarik, tantangan terhadap pekerjaan yang diberikan, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, peluang akan pengakuan terhadap keberhasilan yang dicapai seorang karyawan, perasaan akan pencapaian atas tugas yang telah diberikan oleh karyawan, dan simbol status yang tepat terhadap produktivitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

3. Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan diukur dengan:

a. Sikap Kerja

Berkaitan dengan tanggung jawab kerajinan dan ketelitian kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja serta perhatian terhadap keselamatan kerja.

**b. Tingkat ketrampilan**

Berkaitan dengan kecepatan berpikir dan bertindak.

**c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi**

Berkaitan dengan instensitas berkomunikasi dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik di dalam atau di luar pekerjaan.

**d. Kualitas kerja**

Berkaitan dengan pelayanan kepada konsumen dan penyelesaian tugas.

**e. Efisiensi tenaga kerja**

Berkaitan dengan kuantitas yang ditentukan dan ketepatan dengan tugas yang baru.

**f. Kemandirian dalam bekerja**

Berkaitan dengan kesediaan menerima perubahan dan perkembangan di tempat kerja dan penyesuaian untuk pemahaman tugas baru.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari sebuah objek yang diteliti, jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Sangarimbun dan Effendi, 1989: 152). Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan harian lepas PT. Jui Fa International Foods yang berjumlah 407 orang. Data dikumpulkan dengan mengambil secara acak terhadap karyawan PT.Jui Fa International Foods yang dikenal dengan metode sampling. Karena karyawan tersebar dalam berbagai bagian unit kerja, maka seluruh karyawan PT. Jui Fa International Foods tersebut dikelompok-kelompokkan

berdasarkan unit kerjanya. Untuk itulah metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Stratified Random Sampling*.

Stratified Random Sampling adalah sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak overlapping yang disebut strata, dan kemudian memilih sebuah sampel secara random dari setiap stratum. (Moh. Nasir, 1988, hal. 346)

Sampel diambil secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawan pada suatu departemen sebagai representasi dari jumlah karyawan di departemen yang dijadikan sampel tersebut.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Sampel penelitian meliputi sejumlah responden yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden. Menurut Guil Ford dimana semakin besar sampel (makin besar nilai  $n$  = banyak elemen sampel) akan memberikan hasil yang lebih akurat. (J. Supranto, 1997. hal. 239).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Isac dan Michael yang dikutip oleh Sugiyono (1999: 79) telah mengembangkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%.

Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 P \cdot Q}$$

$\lambda^2$  dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%.

$$P = Q = 0,5$$

$$d = 0,05$$

S = jumlah sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sampel dari populasi sebesar 407. Berdasarkan tabel Isac dan Michael, maka sampel yang akan digunakan sebanyak 100 orang dengan taraf kesalahan 5%. Teknik penarikan sampe ini digunakan metode *proporsional stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Berdasarkan pengambilan sampel menurut bagian-bagian bidang pekerjaan, dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut:

<i>Sanitasi</i>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 1,9 = 2$
<i>Ware House</i>	$= \frac{24}{407} \times 100$	$= 5,8 = 6$
<i>Quality Control</i>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 1,9 = 2$
<i>Mechanic</i>	$= \frac{10}{407} \times 100$	$= 2,4 = 2$
<i>Electric</i>	$= \frac{2}{407} \times 100$	$= 0,4 = 0$
<i>Payrol</i>	$= \frac{3}{407} \times 100$	$= 0,7 = 1$

<b>Limbah</b>	$= \frac{2}{407} \times 100$	$= 0,4 = 0$
<b>Butchering</b>	$= \frac{12}{407} \times 100$	$= 2,9 = 3$
<b>Thawing</b>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 1,9 = 2$
<b>Frisking</b>	$= \frac{28}{407} \times 100$	$= 6,8 = 7$
<b>Cleaning</b>	A $= \frac{27}{407} \times 100$	$= 6,6 = 7$
	B $= \frac{27}{407} \times 100$	$= 6,6 = 7$
	C $= \frac{31}{407} \times 100$	$= 7,6 = 8$
	D $= \frac{27}{407} \times 100$	$= 6,6 = 7$
	E $= \frac{24}{407} \times 100$	$= 5,8 = 6$
	F $= \frac{29}{407} \times 100$	$= 7,1 = 7$
	G $= \frac{27}{407} \times 100$	$= 6,6 = 7$
	H $= \frac{26}{407} \times 100$	$= 6,3 = 5$
<b>Cleaning Chunk</b>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 1,9 = 2$
<b>Milling</b>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 6,6 = 7$
<b>Filing</b>	$= \frac{25}{407} \times 100$	$= 6,1 = 6$
<b>Support Production</b>	$= \frac{5}{407} \times 100$	$= 1,2 = 1$
<b>Support Cleaning</b>	$= \frac{8}{407} \times 100$	$= 1,9 = 2$
<b>Cold Storage</b>	$= \frac{5}{407} \times 100$	$= 1,2 = 1$
<b>OP. Cold Storage</b>	$= \frac{3}{407} \times 100$	$= 0,7 = 1$

Dalam penelitian ini, sampel yang akan digunakan berjumlah 100 orang dari 407 orang karyawan harian lepas pada PT. Jui Fa International Foods yang akan menjadi responden penelitian.

### **3.5. Data yang Dibutuhkan dan Metode Pengumpulan data**

#### **3.5.1. Data yang Dibutuhkan**

##### **3.5.1.1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi motivasi, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisisioner kepada para karyawan PT. Jui Fa International Foods yang menjadi sampel penelitian.

##### **3.5.1.2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan termasuk besarnya gaji para karyawan, sesuai dengan golongan dan jabatannya. Kemudian latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dan lain-lain.

### 3.5.2. Instrumen pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden.

Untuk menilai hasil dari kuisisioner ini digunakan sekala likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban. Untuk bobot nilai setiap jawaban dari kuisisioner kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja adalah:

➤ Jawaban SS (Sangat Setuju)	diberi nilai 5
➤ Jawaban S (Setuju)	diberi nilai 4
➤ Jawaban R (Ragu-ragu)	diberi nilai 3
➤ Jawaban TS (Tidak Setuju)	diberi nilai 2
➤ Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)	diberi nilai 1

#### 2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara datang mengajukan pertanyaan secara langsung objek penelitian atau kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

#### 3. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisis, menilai dan

menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

#### 4. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji untuk memperoleh kualitas yang baik. Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang dipergunakan. Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan, hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan atau pertanyaan telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (*internal consistency*). Dengan asumsi bahwa tiap butir dalam satu faktor mengungkapkan hanya mengenai faktor yang bersangkutan, maka skor butir harus mempunyai korelasi positif dengan skor total. Korelasi positif antara skor butir dengan skor total ini harus cukup kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar. Disamping uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai.



### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2002: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *Pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Simamora, 2002: 67)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden (sampel)
- X = Skor butir
- Y = Skor total
- XY = skor butir x skor total

Hasil perhitungan korelasi *Pearson*, kemudian jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan valid. Dan jika lebih besar dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan tidak valid, dan tidak diikutkan dalam butir pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2001: 131).

Uji Validitas dilakukan terhadap responden sebanyak 30 responden sebagai data uji coba (tray out). Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Motivasi**

Variabel	Item	r xy	p-value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Q1	0.609	0.000	Valid
	Q2	0.491	0.006	Valid
	Q3	0.532	0.002	Valid
	Q4	0.814	0.000	Valid
	Q5	0.666	0.000	Valid
	Q6	0.630	0.000	Valid
	Q7	0.678	0.000	Valid
	Q8	0.553	0.002	Valid
	Q9	0.659	0.000	Valid
	Q10	0.626	0.000	Valid
	Q11	0.569	0.001	Valid
	Q12	0.498	0.005	Valid

Keterangan : Valid p-value < 0,05

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
**Kompensasi**

Variabel	Item	r xy	p-value	Keterangan
Kompensasi (X2)	Q13	0.779	0.000	Valid
	Q14	0.665	0.000	Valid
	Q15	0.556	0.001	Valid
	Q16	0.707	0.000	Valid
	Q17	0.868	0.000	Valid
	Q18	0.680	0.000	Valid
	Q19	0.830	0.000	Valid
	Q20	0.579	0.001	Valid
	Q21	0.632	0.000	Valid
	Q22	0.789	0.000	Valid
	Q23	0.801	0.000	Valid
	Q24	0.566	0.001	Valid
	Q25	0.650	0.000	Valid

Keterangan : Valid p-value < 0,05

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Produktivitas Kerja**

Variabel	Item	r xy	p-value	Keterangan
Produktivitas (Y)	Q26	0.586	0.001	Valid
	Q27	0.756	0.000	Valid
	Q28	0.567	0.001	Valid
	Q29	0.599	0.000	Valid
	Q30	0.598	0.000	Valid
	Q31	0.533	0.002	Valid
	Q32	0.652	0.000	Valid
	Q33	0.416	0.022	Valid
	Q34	0.498	0.005	Valid
	Q35	0.673	0.000	Valid

Keterangan : Valid p-value < 0,05

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan baik pada motivasi table 3.1, kompensasi pada tabel 3.2 dan produktifitas kerja karyawan pada tabel 3.3 memiliki nilai p-value < 0,05. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan dapat digunakan untuk mengukur data penelitian.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Simamora, 2002: 63). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Butir pertanyaan dinyatakan reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001: 129).

Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koef. Alpha Cronbach's	Nilai kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,8305	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,9123	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,7667	0,6	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di 3.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunally, dalam Ghozali (2001), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.7. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif inferensial.

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan atau menerangkan masing-masing faktor berupa karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dengan data bentuk prosentase.

#### 3.7.2. Analisis Verifikatif (Inferensial)

Analisis verifikatif atau inferensial merupakan analisis yang bertujuan membuktikan atau menguji hipotesis. Adapun alat analisis yang digunakan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dan Korelasi Linier Berganda.

##### 3.7.2.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel motivasi dan kompoensasi sebagai variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Formulasi Regresi Berganda: (Mustafa, 1992: 80)

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

Keterangan:

$Y$  = Produktivitas kerja Karyawan

$a$  = Nilai  $Y$ , jika  $X_1 = X_2 = 0$

$b_1$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_1$  (independen).

$b_2$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_2$  (independen)

$X_1$  = Sebagai nilai Faktor Motivasi

$X_2$  = Sebagai nilai Faktor Kompensasi

### 3.7.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Alat analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh antara variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah perhitungan adalah:

1. Formulasi Koefisien Korelasi Berganda: (Mustafa, 1992: 136)

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$X_1$  = Faktor Motivasi

$X_2$  = Faktor Kompensasi

Y = Produktivitas Kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$

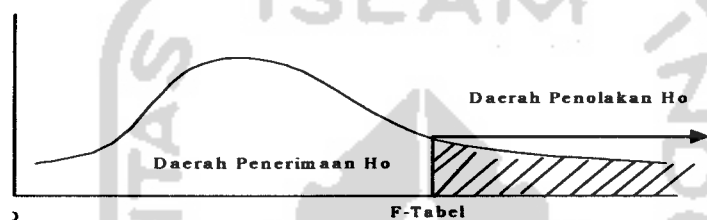
$R^2$  = Koefisien Determinasi

2. Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang =  $k = 2$  dan dk penyebut =  $(n - k - 1)$ .

2.8.2. Menghitung f-hitung dengan rumus: (Mustafa, 1992: 138)

$$F - hit = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

3. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y

Ho diterima jika:  $F\text{-hit} < F\text{-tab}$ .

Ho ditolak jika:  $F\text{-hit} > F\text{-tab}$ .

### 3.7.2.3. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap. Langkah-langkahnya adalah:

1. Formulasi Korelasi Parsial: (Mustafa, 1992: 140)

Korelasi Parsial jika variabel  $X_2$  dikendalikan (tetap).

$$r_{y(x_1, x_2)} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \sqrt{1 - r_{yx_1}^2}}$$

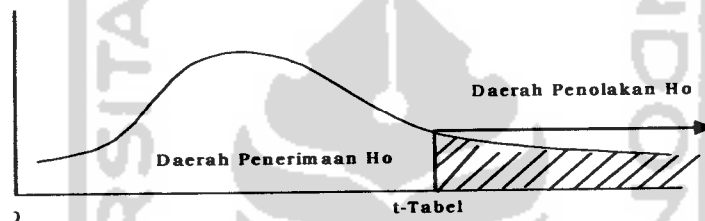
2. Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

3. Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk dk df

= (n - 1). Jika  $\alpha = 5\%$ .

4. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3. 2

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

Ho diterima jika:  $t\text{-hit} < t\text{-tab}$

Ho ditolak jika:  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

Bab IV ini akan mengetengahkan tentang analisis data. Setelah dilakukan penelitian terhadap 100 responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis inferensial dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (berganda) dan uji t (untuk korelasi parsial). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan pada responden dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian pokok, yang meliputi:

1. Bagian pertama merupakan daftar identitas responden, yang meliputi nama, jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.
2. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel penelitian yang meliputi motivasi, kompensasi dan produktivitas. Sedangkan indikatornya dengan item pertanyaan sebanyak 35. Masing-masing 12 pertanyaan untuk variabel motivasi, 13 pertanyaan untuk variabel kompensasi dan 10 pertanyaan untuk variabel produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 100 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi korelasi. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Artinya alat ukur yang digunakan sudah diketahui tingkat kecermatannya untuk melakukan suatu tes dengan fungsi

ukurannya, dan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

#### **4.1. Analisis Deskriptif**

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai motivasi, kompensasi dan produktivitas.

##### **4.1.1. Karakteristik Responden**

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Jui Fa International Foods yang berada di Tegal Kamulyan Cilacap, dilakukan dengan menggunakan sampel 100 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam enam kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

**Tabel 4. 1**  
**Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	19	19%
Wanita	81	81%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa dari 100 responden penelitian ini 19 orang atau 19% adalah pria dan 81 orang atau 81% adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah wanita, yaitu mencapai 81%. Hal ini sesuai dengan karakteristik perusahaan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap yang sebagian besar karyawannya adalah wanita.

Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang umurnya kurang dari 20 tahun, kemudian umur antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan kategori responden yang umurnya lebih dari 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4. 2 di bawah ini:

**Tabel 4. 2**  
**Kelompok Responden menurut Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	2	2%
20 - 29 tahun	43	43%
30 - 39 tahun	49	49%
40 tahun lebih	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 100 responden penelitian ini 2 orang atau 2% berumur kurang dari 20 tahun, yang berumur 20 – 29 tahun ada sejumlah 43 orang atau 43%, yang berumur 30 – 39 tahun ada sejumlah 49 orang atau 49%, dan yang berumur lebih dari 40 tahun ada sejumlah 6 orang atau 6 %, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur 30 - 39, yaitu mencapai angka 49% atau separuhnya sampel penelitian. Umur tersebut merupakan umur yang sangat produktif, sehingga masih memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas karyawan pada kelompok produktif ini akan semakin meningkat.

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang pendidikannya tamat Sekolah Dasar (SD), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMU) dan Perguruan Tinggi. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 3 berikut ini:

**Tabel 4. 3**  
**Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Tamat SD	19	19%
Tamat SLTP	36	36%
Tamat SMU	45	45%
Perguruan tinggi	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel diatas menggambarkan bahwa dari 100 responden penelitian ini karyawan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap, yang pendidikannya hanya tamat SD terdapat 19 responden atau 19%, sedangkan 36 orang atau 36% adalah tamat SLTP, 45 orang atau 45% adalah tamat SLTA, dan tidak ada yang lulusan perguruan tinggi atau 0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah berpendidikan tamat SMU yaitu mencapai 45%. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat keahlian dan ketrampilannya. Maka perusahaan ini telah memiliki sumber daya manusia yang baik dilihat dari tingkat pendidikan karyawannya, walaupun yang pendidikan sarjananya tidak ada, namun untuk industri yang padat karya ini, pendidikan SMU sudah baik.

Berdasarkan status pernikahannya, di kelompok kedalam tiga kelompok. Kelompok pertama yaitu responden dengan status kawin, responden kedua adalah responden dengan status tidak kawin, dan ketiga Duda/Janda.

**Tabel 4.4**  
**Kelompok Responden Berdasarkan**  
**Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
Kawin	79	79%
Tidak Kawin	20	20%
Duda/janda	1	1%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer 2007

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh mayoritas karyawan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 79 orang karyawan atau 79 persen, tidak kawin sebanyak 20 orang atau 20% dan terakhir yang berstatus duda/janda sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan status karyawan yang mayoritas sudah berumah tangga, menurut penulis ini akan lebih bisa memotivasi dalam bekerja karena karyawan yang bertatus sudah menikah memiliki tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, sehingga motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya lebih tinggi.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan jumlah tanggungan, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Kelompok Responden Berdasarkan**  
**Jumlah Tanggungan**

Jumlah tanggungan	Jumlah	Prosentase (%)
Tidak ada	29	29%
1 , 2 orang	49	49%
3, 4 orang	20	20%
> 5 orang	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer 2007

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh mayoritas karyawan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap mempunyai tanggungan 1,2 orang yaitu sebanyak 49 karyawan atau 49 persen, mempunyai tanggungan 3, 4 orang sebanyak 20 karyawan atau 20%, lebih dari 5 orang sebanyak 2 karyawan atau 2% dan terakhir yang yang tidak mempunyai tanggungan sebanyak 29 orang atau 29%.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan masa kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. 6**  
**Kelompok Responden menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	30	30%
1 - 5 tahun	19	19%
> 5 tahun	51	51%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan yang berkerja di PT. Jui Fa International Foodas di Tegal Kamulyan Cilacap dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bekerja kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 30 karyawan atau 30%, 1 – 5 tahun sebanyak 19 karyawan atau 19% dan terakhir mereka yang berkerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 51 karyawan atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap telah cukup berpengalaman dalam menjalankan profesinya, sehingga kecenderungan kualitas kerja yang diberikan juga cukup baik dan produktivitasnya juga tinggi.

#### 4.1.2. Tanggapan Karyawan PT. Jui Fa International Foods Tentang Motivasi

Tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 12 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 100 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk motivasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 7 dibawah ini:

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi**

Item	Jawaban Motivasi					Rata-rata
	STS	TS	R	S	SS	
Item 1	14	9	8	55	14	3.46
Item 2	15	30	30	11	14	2.79
Item 3	0	4	5	63	28	4.15
Item 4	0	3	2	64	31	4.23
Item 5	0	8	15	53	24	3.93
Item 6	0	6	18	39	37	4.07
Item 7	0	0	4	55	41	4.37
Item 8	0	3	6	69	22	4.10
Item 9	0	1	10	47	42	4.30
Item 10	1	27	19	31	22	3.46
Item 11	0	6	9	38	47	4.26
Item 12	2	12	10	44	32	3.92
Total	32	109	136	569	354	3.92
Persentase Rata – rata total	3%	9%	11%	47%	30%	3.92

Sumber: Data Primer Diolah



Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian setuju pada item pertanyaan 1, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 dan 12 yaitu perusahaan memberikan gaji yang menarik, ada bonus, perusahaan memberikan tunjangan, saling bekerjasama, berkonsultasi dengan atasan, kerjasama antar karyawan terjalin baik, merasa bersalah jika menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, karyawan diberi hak berpendapat, menggunakan *sense of humor* untuk menegur karyawan lain dan mempengaruhi karyawan lain untuk bekerja lebih baik, yaitu sebesar 47 persen. Sedangkan yang memberikan penilaian sangat setuju terhadap item bekerja secara maksimal, serta merasa bangga mampu menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 30 persen dan yang memberikan penilaian ragu – ragu hanya pada item selain gaji pokok juga diberikan bonus yaitu sebesar 11 persen. Jika ditinjau secara keseluruhan mayoritas yaitu sebesar 47% karyawan telah menilai setuju terhadap motivasi karyawan yang ada pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,92 menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan penilaian setuju karena berada pada interval 3,41 – 4,20.

Hasil ini berarti motivasi karyawan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap telah mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal, karena manajemen PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap mampu mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya dan mampu menjadi motivator yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang baik ini memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkreasi sesuai

dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena motivasi merupakan gerak jiwa, dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

#### **4.1.3. Tanggapan Karyawan PT. Jui Fa Internatuonal Foods Tentang Kompensasi**

Tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 13 butir pertanyaan (indikator) yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 100 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kompensasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 8 dibawah ini:

**Tabel 4. 8**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi**

Item	Jawaban Motivasi					Rata-rata
	STS	TS	R	S	SS	
Item 1	4	22	33	30	11	3.22
Item 2	1	24	23	40	12	3.38
Item 3	3	13	10	65	9	3.64
Item 4	21	34	12	16	17	2.74
Item 5	22	30	13	29	6	2.67
Item 6	10	29	8	38	15	3.19
Item 7	11	42	11	23	13	2.85
Item 8	0	18	31	43	8	3.41
Item 9	0	18	38	28	16	3.42
Item 10	0	26	22	32	20	3.46
Item 11	2	18	38	34	8	3.28
Item 12	3	16	6	58	17	3.70
Item 13	4	19	39	32	6	3.17
Total	81	309	284	468	158	
Persentase	6%	24%	22%	36%	12%	
Rata - rata total						3.24

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju yaitu sebesar 36% terhadap Kompensasi yang diberikan PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap. Kompensasi yang telah dinilai setuju oleh karyawan meliputi item 3, 8, 9, 10, 12 yaitu pada upah yang diberikan telah sesuai, pemberian tugas yang menarik, pemberian tugas yang menantang, pemberian tanggung jawab, dan kondisi lingkungan sangat nyaman. Sedangkan untuk item 1, 2, 4, 5, 6, 7, 11, dan 13 yaitu terhadap gaji pokok termasuk besar, gaji pokok sudah sesuai standar, penetapan waktu cuti mudah, tunjangan asuransi, pemberian fasilitas, tunjangan kesehatan, pengakuan perusahaan atas

pekerjaan karyawan, dan kesesuaian posisi dengan jerih payah karyawan dinilai Cukup oleh karyawan.

Hasil rata-rata skor secara keseluruhan adalah sebesar 3,42. Hal ini berarti Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non moneter, termasuk di dalamnya pujian yang diberikan kepada bawahan adalah tinggi. Asumsi ini disebabkan karena rata-rata variabel berada pada interval 3,41 – 4,20. Dimana karyawan telah mendapatkan gaji pokok, upah, tunjangan dan faktor kompensasi non-financial sehingga hal ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### **4.1.4. Tanggapan Karyawan PT. Jui Fa International Foods Tentang Produktivitas**

Tanggapan karyawan mengenai variabel produktivitas ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 100 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang produktivitas.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk produktivitas yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas kerja**  
**Karyawan (Y)**

Item	Jawaban Produktivitas					Rata-rata
	STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	1	44	55	4.54
Item 2	0	2	8	53	37	4.25
Item 3	0	0	4	57	39	4.35
Item 4	0	2	3	49	46	4.39
Item 5	0	3	7	72	18	4.05
Item 6	0	3	19	53	25	4.00
Item 7	0	4	12	52	32	4.12
Item 8	2	20	12	50	16	3.58
Item 9	0	4	18	58	20	3.94
Item 10	0	19	12	61	8	3.58
Total	2	57	96	549	296	
Persentase	0%	6%	10%	55%	30%	
Rata - rata total						<b>4.08</b>

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasar data pada Tabel 4.9 di atas tentang variabel Produktivitas kerja karyawan mayoritas telah dinilai setuju yaitu sebesar 55%. Item-item yang menunjukkan produktivitas kerja karyawan antara lain pada item 5, 6, 7, 8, 9, 10 yaitu memiliki ketrampilan, cepat melaksanakan tugas, sikap yang baik dengan atasan, membina hubungan baik dengan atasan di luar kerja, tepat melaksanakan tugas dan menerima perubahan. Sedangkan untuk item bertanggung jawab atas pekerjaan, memiliki ketelitian, taat pada kebijakan perusahaan, dan memperhatikan keselamatan kerja dinilai sangat setuju oleh karyawan.

Hasil rata-rata sebesar 4,08, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah tinggi. Hal ini disebabkan karena rata-rata variabel berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini berarti karyawan yang bekerja di PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap telah memiliki sikap kerja,

tingkat ketrampilan, hubungan di dalam organisasi, kualitas kerja, efisiensi tenaga kerja, dan kemandirian dalam bekerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan memuaskan bagi pimpinannya.

#### **4.2. Analisis Inferensial**

Analisis inferensial adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas jawaban responden yang telah dijabarkan dalam analisis di atas, yang telah kesahihan data dengan uji uji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa inferensial dengan alat-alat analisis secara statistik.

Data yang diperoleh melalui kuisioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokkan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis inferensial. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, digunakan alat statistik regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui derajat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis, juga untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science* Versi. 11.5 (SPSS.11.5).

Studi tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods yang berada di Cilacap, yang dilakukan dengan menggunakan sampel 100 responden ini, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu motivasi

dan kompensasi dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.2.1. Uji Hipotesis 1.

##### 4.2.1.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya tersebut positif atau negatif. Dari data input hasil kuisioner (seperti yang terlihat dalam lampiran 2) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

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

Hasil ringkasan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Regrecion Coeficient	t hitung	t Tabel (DF=97)	Sig t	Keterangan
Konstanta (Bo)	1,993				
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,273	3,443	1,6607	0,001	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,311	6,201	1,6607	0,000	Signifikan
Standart error	= 0,34170				
Adjusted R Square	= 0,463				
R Square	= 0,474				
Multiple R	= 0,688				
F hitung	= 43,654				
Signif F	= 0,000				
Tabel F	= 3,0902				

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil rangkuman analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 1,993 + 0,273 X_1 + 0,311 X_2 + 0$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 1,993 satuan apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak ada variabel-variabel motivasi dan kompensasi.

Dari data di atas pula dapat dijabarkan bahwa produktivitas akan meningkat sebesar 0,273 satuan apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) meningkat 1 (satu) satuan apabila kompensasi ( $X_2$ ) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Cilacap ini. Artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin besar produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods Cilacap.

Diketahui bahwa produktivitas akan meningkat sebesar 0,311 satuan apabila variabel kompensasi ( $X_2$ ) meningkat 1 (satu) satuan apabila motivasi ( $X_1$ ) konstan. Asumsi Afisilasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas para karyawan. Artinya semakin puas kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan PT. Jui Fa International Foods Cilacap.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing variabel adalah variabel kompensasi. Hal ini



menunjukkan bahwa dengan memberikan imbalan baik berupa finansial ataupun non finansial yang termasuk kompensasi yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh besar terhadap produktivitas para karyawan. Dengan demikian maka perusahaan harus berusaha memberikan penghargaan atas upaya kerja maksimal karyawan dalam usaha memajukan perusahaan. Hal ini ternyata sangat membantu meningkatkan produktivitas karyawan

#### 4.2.1.2. Analisa Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti pada lampiran 5, dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.463	.34170

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

Sumber : Lampiran 5

##### a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.11, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,688) (tabel 4.11) yang berarti hubungan antara variabel independen (variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>)) terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat. Hal ini disebabkan karena koefisien korelasi berganda cenderung mendekati angka 1.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa international Foods di Cilacap.

Persamaan determinasi berganda adalah:

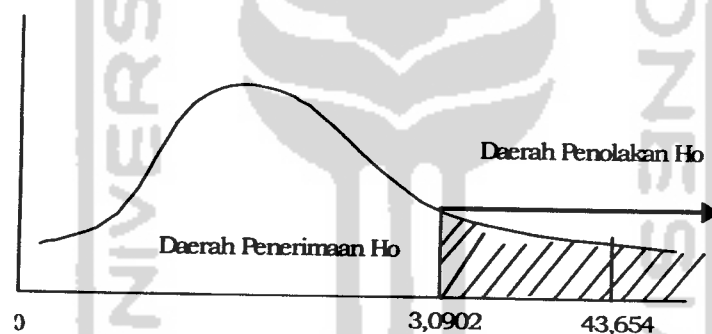
$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar (0,474). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,474) yang artinya secara statistik variabel independen (variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ )) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar (47,4%) dan sisanya (52,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan Uji F. Analisis dari hasil uji F (uji serentak) dimaksudkan untuk membuktikan dari hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jui Fa International Foods Cilacap. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel *independent* atau variabel bebas secara serentak terhadap variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  yang

dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan  $F_{Tabel}$  pada taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 43,654 lebih besar dari  $F_{Tabel}$  dengan DF Regresion = 2 dan DF Residual = 97 maka didapat  $F_{Tabel}$  3,0902. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atribut variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods Cilacap. Uji hipotesis ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:



Gambar. 4. 1

Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hiotesis 1 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap”. Terbukti dan dapat diterima.

#### 4.2.1.3. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji kuatnya hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependent. Sedangkan analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya atau dependen. Dengan membandingkan antara nilai  $t_{Tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  yang didapat dari masing-masing variabel bebasnya dengan menggunakan taraf signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan derajat kebebasan ( $DF=N-k-1= 100 - 2 -1 =97$ ) diperoleh t Tabel sebesar 1,6607. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial ( $r^2$  partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :  
(Lampiran 5)

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t**

Variabel Bebas	r partial	$r^2$ partial	uji t	t Tabel
Motivasi (X1)	0,330	0,109	3,443	1,6607
Kompensasi (X2)	0,533	0,284	6,201	1,6607

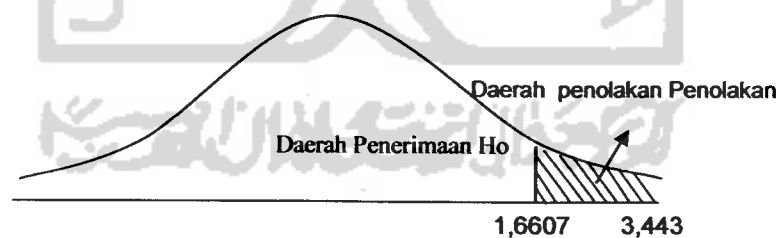
Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel independent pada motivasi dan kompensasi.

### 1. Korelasi Motivasi Dengan Produktivitas

Koefisien korelasi variabel motivasi sebesar 0,335, artinya terdapat hubungan positif dan lemah yaitu sebesar 33,5% antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,109. Artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 10,9%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,443 dan  $t_{Tabel}$  sebesar 1,6607 yang berarti  $t_{hitung} > t_{Tabel}$ . Uji hipotesis ini dapat membuktikan bahwa ada pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



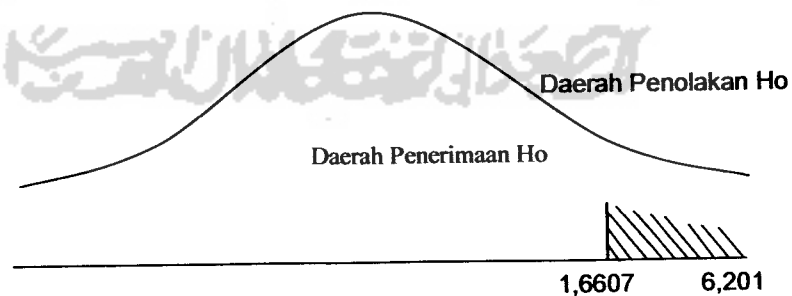
Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Motivasi

Maka hipotesa diterima. Artinya secara partial variabel  $X_1$  (motivasi) mempengaruhi variable  $Y$  (produktivitas kerja karyawan).

## 2. Korelasi Kompensasi Dengan Produktivitas

Koefisien korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,533, artinya terdapat hubungan positif dan kuat yaitu sebesar 53,3% antara variabel Kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin puas kompensasi yang diberikan PT. Jui Fa International Foods Cilacap kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,284. Artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 28,4%

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terdapat nilai untuk  $t_{hitung}$  sebesar 6,201 dan  $t_{Tabel}$  sebesar 1,6607 yang berarti  $t_{hitung} > t_{Tabel}$ . Uji hipotesis tersebut dapat membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Jui Fa International Foods Cilacap. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi

Maka hipotesa diterima. Artinya secara parsial variabel  $X_2$  (kompensasi) mempengaruhi variable Y (produktivitas kerja karyawan).

#### 4.2.2. Hipotesis 2.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) sebesar 0,109. Artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 10,9 %. Sedangkan variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,284 atau 28,4%. Artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 28,4 %. Dengan demikian variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis di atas, hipotesis 2 yang menyatakan “diantara variabel motivasi dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Foods di Tegal Kamulyan Cilacap adalah kompensasi”. Terbukti dan dapat diterima

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 100 responden, melalui kuisioner di PT. Jui Fa International Foods di Cilacap, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi sebesar (47,4%) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jui Fa International Cilacap. Hasil uji secara parsial yang menunjukkan bahwa motivasi (10,9%) dan kompensasi (28,4%) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diantara faktor motivasi dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja, adalah kompensasi. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel motivasi hanya berpengaruh positif (10,9%) signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif (38,4%) signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Langkah yang dapat dilakukan adalah



dengan meningkatkan indikator kompensasi yang dirasa masih rendah yaitu penempatan waktu cuti dan tunjangan asuransi. Kedua hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan cuti yang cukup bagi karyawan yang sedang sakit, hamil, atau cuti tetap pada setiap karyawan misalnya 7 hari dalam setahun yang bisa diambil karyawan kapan saja. Selain itu asuransi wajib diberikan kepada setiap karyawan terutama asuransi kesehatan lebih ditingkatkan lagi, sehingga karyawan akan merasa aman dengan adanya jaminan asuransi tersebut.

2. Perusahaan harus meningkatkan variabel motivasi terutama pada bonus yang dinilai masih rendah oleh karyawan. Sebaiknya bonus diberikan bagi karyawan yang mampu melebihi standarisasi terget setiap unit kerja, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di masa mendatang. Bonus juga sebaiknya diberikan bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, yang ditunjukkan dengan masa kerja yang lama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemitro (1984), *Manajemen personalia*. Edisi Refisi, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anonim (203). *Pedoman Penulisan Sripsi*. Yogyakarta: FE UII.
- Edwin B. Flippo (19870), *Manajemen Personalia*. Terjemahan. Muh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Emmy Jumartinah (1997). *Penerapan Sistem Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan Kraton Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Manajemen UII.
- Fandy Tjiptono, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Kumpulan Kertas Kerja I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, TT.
- Hani Handoko (1992), *Manajemen personalia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (1995), *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henry Simamora (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- John Suprihanto (1987), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Joko Pasandaran (1998), *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan, Studi Kasus pada Hotel Mutiara Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Malayu S.P. Hasibuan (1995), *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang M (1982), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1989), *Metode penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3 ES.
- Mauled Mulyono (1993), *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moh. Agus Tulus (1997), *Manajemen, Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moh As'ad (1997), *Psikologi Industri (Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Masri Singaribuan dan Sofyan Efendi, (1989), *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S.
- Moh. Nasir (1988), *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti (1966), *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Saiful, (1985), *Produktivitas dan Mutu Kehidupan* Kumpulan Kertas Kerja I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Soehardi Sigit (1993), *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit FE Universitas Sarjanawiyata.
- Supardi (1993), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Sutrisno Hadi (1992), *Analisis Regresi*. Cetakan ke-empat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rabindra N. Kanungo dan Manuel Mendoca (1992), *Compensation: Effective Reward Management*, Canada: Butterworths.
- W.B. Werther and Keith Davis (1996), *Human Resources and Personnel Management*, (terjemahan). USA: Mc Graw Hill, Inc.
- Zainal Mustafa (1992), *Pengantar Statistik Deskriptif*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UII.



## B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk : Jawablah pernyataan-pertanyaan dengan memberi tanda (X)

pada huruf di depan jawaban yang tersedia. Dengan pilihan:

- Jawaban SS (Sangat Setuju)
- Jawaban S (Setuju)
- Jawaban R (Ragu-ragu)
- Jawaban TS (Tidak Setuju)
- Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

### B.1. Daftar Pertanyaan Motivasi

No	MOTIVASI	SS	S	R	TS	STS
1	Anda bekerja di perusahaan ini karena perusahaan memberikan gaji yang menarik	SS	S	R	TS	STS
2	Selain diberi gaji pokok yang memadai, perusahaan tempat anda bekerja juga memberikan bonus lain yang cukup ketika anda mencapai hasil tertentu	SS	S	R	TS	STS
3	Perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan, misalnya tunjangan hari raya, kesehatan, dan sebagainya, yang memadai	SS	S	R	TS	STS
4	Anda selalu bekerja sama dengan karyawan setingkat anda untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
5	Anda selalu berkonsultasi dengan atasan anda untuk menyelesaikan pekerjaan, jika pekerjaan tersebut diperlukan konsultasi	SS	S	R	TS	STS
6	Kerja sama di antara karyawan untuk memajukan perusahaan secara keseluruhan, sudah terjalin dengan baik	SS	S	R	TS	STS
7	Anda selalu bekerja maksimal, untuk menyelesaikan pekerjaan karena tugas tersebut merupakan kewajiban anda	SS	S	R	TS	STS
8	Anda akan merasa bersalah jika anda tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya atau kualitas hasil yang ditetapkan	SS	S	R	TS	STS
9	Anda merasa bangga jika anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada anda dengan hasil yang ditentukan	SS	S	R	TS	STS
10	Anda diberi hak mengajukan berbagai usulan sehubungan dengan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan	SS	S	R	TS	STS

11	Anda biasanya menggunakan rasa humor ( <i>sense of hummour</i> ) untuk mengingatkan karyawan yang lain, agar yang diingatkan tidak merasa tersinggung	SS	S	R	TS	STS
12	Anda bisa mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan hasil yang baik	SS	S	R	TS	STS

### B.2. Daftar Pertanyaan Kompensasi

No	KOMPENSASI					
13	Menurut saya gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan termasuk besar	SS	S	R	TS	STS
14	Gaji pokok yang diberikan pada perusahaan sudah sesuai dengan jerih payah saya	SS	S	R	TS	STS
15	Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu kerja saya	SS	S	R	TS	STS
16	Penetapan waktu cuti yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mudah	SS	S	R	TS	STS
17	Tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan besar	SS	S	R	TS	STS
18	Pemberian fasilitas (seperti obat-obatan, alat-alat pelindung: sarung tangan, masker, helm) yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan	SS	S	R	TS	STS
19	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan besar	SS	S	R	TS	STS
20	Pemberian tugas pekerjaan perusahaan kepada saya menarik	SS	S	R	TS	STS
21	Pemberian tugas yang menantang/sesuatu hal yang baru dari perusahaan yang dibebankan bagus	SS	S	R	TS	STS
22	Pemberian tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan sangat memuaskan	SS	S	R	TS	STS
23	Pengakuan perusahaan atas pekerjaan saya sangat memuaskan	SS	S	R	TS	STS
24	Kondisi lingkungan kerja perusahaan sangat nyaman	SS	S	R	TS	STS
25	Kesesuaian posisi atau kedudukan di perusahaan dengan jerih payah karyawan sangat memuaskan	SS	S	R	TS	STS

### B.3. Daftar Pertanyaan Produktivitas Kerja

No	PRODUKTIFITAS KERJA					
26	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	SSS	S	R	TS	STS
27	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	SSS	S	R	TS	STS
28	Saya selalu taat pada kebijakan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
29	Perhatian saya terhadap keselamatan kerja sangat baik	SS	S	R	TS	STS
30	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS

31	Saya selalu cepat dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
32	Saya selalu mempunyai sikap yang baik dalam berkomunikasi dengan atasan	SS	S	R	TS	STS
33	Saya selalu membina hubungan yang baik dengan pimpinan di luar pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
34	Saya selalu tepat dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
35	Saya selalu menerima perubahan di tempat kerja	SS	S	R	TS	STS



LAMPIRAN 2. REKAPITULASI DATA 100 RESPONDEN

No	KARAKTERISTIK										MOTIVASI (X1)										KOMPENSASI (X2)																
	JK	Um	Pend	Stat	Tangg	Mkerj	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Jml	Rata2	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Jml	Rata2		
1	2	3	2	1	3	3	3	2	5	4	3	4	3	3	5	2	4	5	43	3.58	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	51	3.923
2	2	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	42	3.5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	2.482		
3	2	2	2	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	43	3.58	4	4	4	1	1	1	1	2	3	2	4	4	3	33	2.538		
4	2	3	2	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	62	4.769		
5	2	1	2	1	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	42	3.5	3	3	4	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	37	2.846	
6	2	4	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	42	3.5	2	2	3	3	1	4	2	4	3	2	2	1	1	30	2.308		
7	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	45	3.75	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	22	1.692		
8	2	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	43	3.58	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	39	3		
9	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	49	4.08	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59	4.538		
10	2	2	2	2	1	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50	4.17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	55	4.231		
11	2	2	2	2	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2	40	3.33	3	3	4	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	35	2.692		
12	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	42	3.5	3	3	4	1	1	2	2	3	3	2	3	4	4	35	2.692		
13	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	3	5	5	4	3	2	5	5	42	3.5	3	3	4	1	1	2	2	3	3	3	3	5	3	36	2.769		
14	2	2	3	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4.08	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	45	3.462			
15	2	2	3	1	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50	4.17	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	5	4	4	2	48	3.692		
16	2	1	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3.75	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40	3.077		
17	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3.83	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	31	2.385		
18	1	3	3	1	2	3	4	2	5	5	3	5	5	5	4	5	1	49	4.08	1	2	1	1	1	4	2	4	4	4	2	2	2	1	27	2.077		
19	1	3	3	1	3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	2	4	46	3.83	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	39	3	
20	2	2	3	2	1	1	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	50	4.17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	48	3.692		
21	1	2	3	2	1	1	4	2	5	3	4	5	3	4	5	5	5	47	3.92	3	5	5	1	1	2	1	2	1	3	4	2	3	2	35	2.692		
22	2	2	2	2	1	1	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	51	4.25	3	3	4	1	2	2	2	2	1	3	4	4	4	3	36	2.769		
23	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	5	42	3.5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	38	2.923		
24	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58	4.83	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	57	4.385		
25	1	2	3	2	2	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	53	4.42	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	43	3.308		
26	2	3	2	1	1	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	3	45	3.75	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	41	3.154	
27	2	3	3	1	2	3	4	2	2	5	3	5	3	5	4	5	47	3.92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5		
28	2	2	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	46	3.83	4	4	4	2	1	1	1	1	2	3	2	3	4	2	33	2.538		
29	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	41	3.42	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	44	3.385		
30	2	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3.75	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	41	3.154		
31	2	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	4.92	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	56	4.308		
32	2	3	3	1	2	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	3	5	44	3.67	3	3	4	1	1	1	2	2	3	3	4	5	3	35	2.692			
33	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	39	3.25	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	20	1.538			
34	2	2	3	1	2	1	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	50	4.17	4	4	4	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	48	3.692			
35	2	2	3	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	36	2.769		

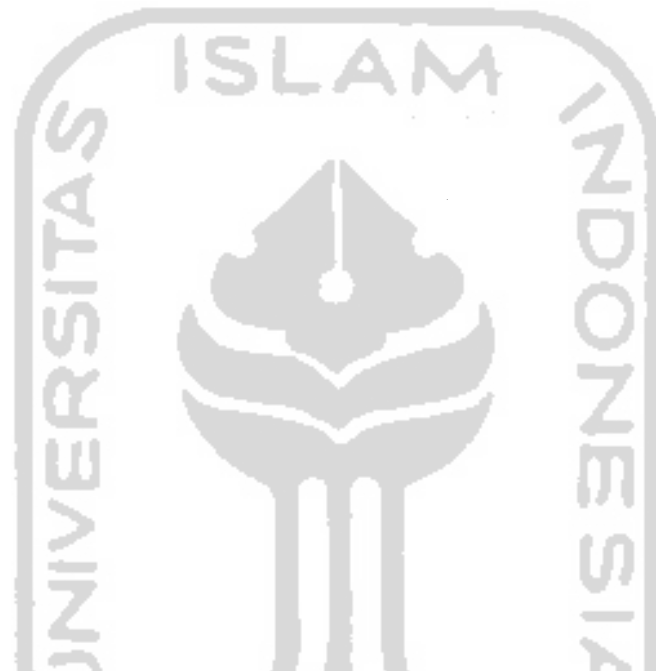


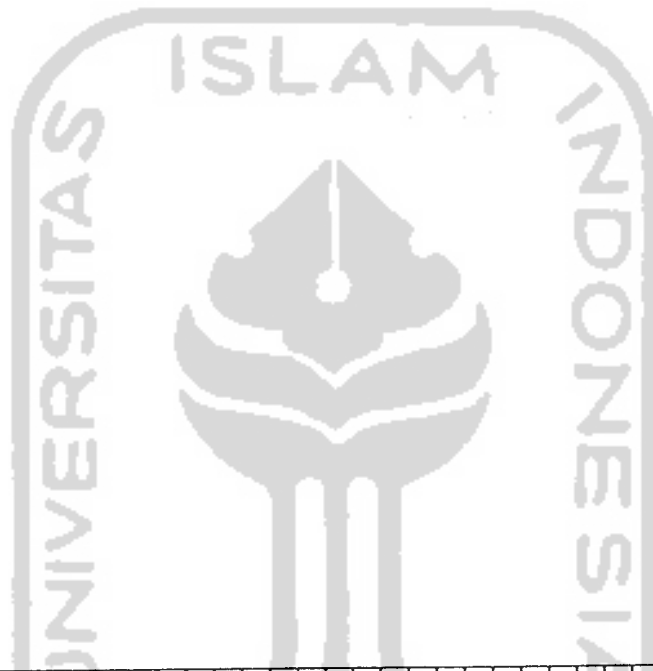
No	KARAKTERISTIK						MOTIVASI (X1)												KOMPENSASI (X2)																
	JK	Um	Pend	Stat	Tangg	Mkerj	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Jml	Rata2	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Jml	Rata2
36	2	3	3	1	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	39	3.25	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	34	2.615
37	2	3	3	1	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51	4.25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	54	4.154	
38	2	3	2	3	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	4.92	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56	4.308	
39	2	3	3	1	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	5	2	4	5	43	3.58	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	51	3.923	
40	2	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	62	4.769			
41	2	3	1	1	2	2	2	1	4	4	3	5	4	4	3	2	5	4	41	3.42	3	3	4	1	2	1	2	3	3	3	3	35	2.692		
42	2	4	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	41	3.42	2	4	4	5	4	4	4	2	4	5	2	4	4	46	3.538	
43	1	3	3	1	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	52	4.33	1	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	2	43	3.308	
44	2	2	3	1	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	3.75	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	37	2.846	
45	2	3	1	2	1	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	41	3.42	2	4	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	46	3.538	
46	2	2	2	1	2	1	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	50	4.17	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	42	3.231	
47	2	2	1	2	1	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	42	3.5	3	3	3	4	2	1	2	1	3	3	4	3	3	36	2.769	
48	1	3	2	1	3	3	2	1	5	4	3	4	4	4	3	4	5	45	3.75	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	2	43	3.308	
49	2	2	2	1	2	2	5	5	2	4	5	4	5	4	5	2	5	51	4.25	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25	1.923	
50	2	3	2	1	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52	4.33	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	54	4.154	
51	2	4	1	1	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	4	33	2.75	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	62	4.769	
52	2	3	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	60	4.615	
53	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	40	3.33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2.154
54	1	4	3	1	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39	3
55	1	3	3	1	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	41	3.42	3	2	2	2	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	44	3.385
56	1	3	3	1	3	3	3	2	5	4	3	4	3	3	5	2	4	43	3.58	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	51	3.923
57	1	3	3	1	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	5	2	5	50	4.17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	57	4.385
58	1	3	3	1	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	55	4.58	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	3	33	2.538
59	1	3	3	1	3	3	4	2	4	5	4	5	4	5	5	2	5	50	4.17	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	55	4.231	
60	1	3	3	1	2	3	2	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	47	3.92	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	2	4	46	3.538
61	2	2	3	1	1	3	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	42	3.5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	45	3.462	
62	2	3	3	1	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	4	41	3.42	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	46	3.538	
63	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	39	3.25	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	48	3.692	
64	2	3	3	1	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	41	3.42	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	46	3.538	
65	2	3	2	1	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	4	41	3.42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	
66	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	5	45	3.75	3	3	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	36	2.769	
67	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	50	4.17	3	4	5	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	41	3.154
68	2	3	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	59	4.538	
69	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	3	5	5	4	3	2	5	42	3.5	3	3	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	36	2.769
70	2	2	3	1	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51	4.25	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	39	3

No	KARAKTERISTIK										MOTIVASI (X1)										KOMPENSASI (X2)													
	JK	Um	Pend	Stat	Tangg	Mkerj	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Jml	Rata2	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Jml
71	2	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	39	3.25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	24	1.846
72	1	3	3	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	45	3.75	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	41	3.154	
73	1	2	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	3.75	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	40	3.077	
74	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	50	4.17	4	4	4	2	2	1	1	3	3	2	3	36	2.769	
75	2	2	3	2	1	1	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	53	4.42	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43	3.308	
76	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50	4.17	4	4	4	2	4	5	4	4	2	5	4	2	48	3.692	
77	1	3	2	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	50	4.17	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	48	3.692	
78	2	2	3	2	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	58	4.83	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	2	48	3.692
79	1	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49	4.08	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	57	4.385
80	2	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	39	3.25	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	34	2.615	
81	2	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	42	3.5	2	3	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	46	3.538	
82	1	3	3	1	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	56	4.67	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	3	3	36	2.769	
83	2	3	3	1	1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44	3.67	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	2	5	35	2.692	
84	2	2	3	1	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	51	4.25	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	4	4	36	2.769	
85	2	3	3	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	3.5	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	2	3	35	2.692	
86	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	59	4.92	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	56	4.308
87	2	2	3	1	2	3	4	2	5	3	4	5	2	5	5	5	47	3.92	3	5	3	5	5	1	2	1	3	3	3	2	3	35	2.692	
88	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	40	3.33	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	3	4	35	2.692	
89	2	2	2	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	3.75	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	41	3.154	
90	2	3	2	2	1	1	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	50	4.17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	48	3.692	
91	2	3	2	1	2	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	55	4.231	
92	2	3	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	41	3.42	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	44	3.385	
93	2	2	3	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	3.83	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	39	3	
94	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	49	4.08	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	58	4.462	
95	2	3	1	1	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	46	3.83	4	4	4	4	2	4	1	1	2	3	2	3	4	33	2.538	
96	2	3	1	2	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	49	4.08	1	2	1	2	1	1	4	2	4	4	2	2	2	1	27	2.077
97	2	3	2	1	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	43	3.58	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	4	3	39	3
98	2	3	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	55	4.231	
99	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46	3.83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	31	2.385	
100	2	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3.75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50	3.846	



No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)																	Rata2
	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Jml							
1	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	40					4	
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	34					3.4	
3	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	42					4.2	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	48					4.8	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43					4.3	
6	5	3	4	2	4	5	3	4	2	4	4	36					3.6	
7	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	36					3.6	
8	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	41					4.1	
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45					4.5	
10	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41					4.1	
11	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	41					4.1	
12	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	43					4.3	
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	45					4.5	
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40					4	
15	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43					4.3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40					4	
17	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	35					3.5	
18	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	2	38					3.8	
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	42					4.2	
20	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	37					3.7	
21	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	41					4.1	
22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44					4.4	
23	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	40					4	
24	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	47					4.7	
25	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	43					4.3	
26	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	36					3.6	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50					5	
28	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	37					3.7	
29	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	2	36					3.6	
30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36					3.6	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47					4.7	
32	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42					4.2	
33	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	29					2.9	
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43					4.3	
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	42					4.2	

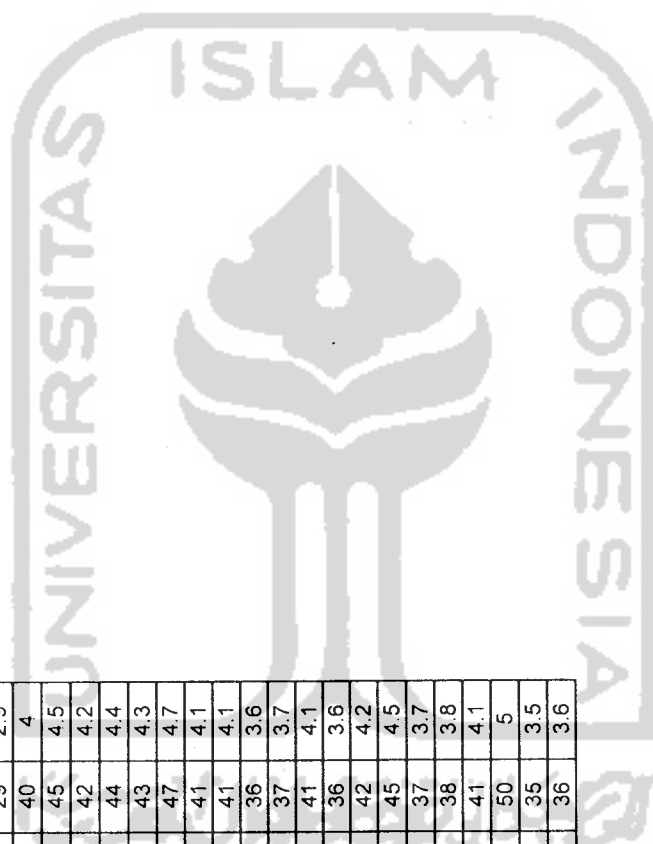




No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)														Rata2
	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Jml				
36	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32	3.2			
37	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	41	4.1			
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	4.8			
39	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	40	4			
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5			
41	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	43	4.3			
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
43	5	4	4	5	5	3	4	5	4	2	41	4.1			
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3.9			
47	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5			
48	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4	39	3.9			
49	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	27	2.7			
50	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46	4.6			
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5			
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	4.8			
53	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	36	3.6			
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37	3.7			
55	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	36	3.6			
56	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	40	4			
57	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	46	4.6			
58	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	43	4.3			
59	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	46	4.6			
60	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	43	4.3			
61	4	5	3	4	3	4	2	4	3	2	34	3.4			
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4			
66	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4.2			
67	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	44	4.4			
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4.8			
69	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5			
70	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36	3.6			

**PRODUKTIVITAS KERJA (Y)**

No	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Jml	Rata2
71	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	32	3.2
72	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	36	3.6
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
74	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42	4.2
75	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4.3
76	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4.3
77	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4.3
78	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	4.7
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4
80	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	29	2.9
81	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	40	4
82	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
83	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	42	4.2
84	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	4.4
85	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	43	4.3
86	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4.7
87	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	41	4.1
88	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	41	4.1
89	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.6
90	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	37	3.7
91	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	41	4.1
92	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	36	3.6
93	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	42	4.2
94	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45	4.5
95	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	37	3.7
96	5	4	4	5	3	3	3	5	4	2	38	3.8
97	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	41	4.1
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
99	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	35	3.5
100	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	36	3.6



**LAMPIRAN 3.**

**Uji validitas dan reliabilitas**



## UJI VALIDITAS MOTIVASI (X1)

### Correlations

		TOT_X1
Q1	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q2	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
Q3	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Q4	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q5	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q6	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q7	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q8	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Q9	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q10	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q11	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q12	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
TOT_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X2)

Correlations		TOT_X2
Q13	Pearson Correlation	.779 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q14	Pearson Correlation	.665 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q15	Pearson Correlation	.556 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q16	Pearson Correlation	.707 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q17	Pearson Correlation	.868 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q18	Pearson Correlation	.680 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q19	Pearson Correlation	.830 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q20	Pearson Correlation	.579 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q21	Pearson Correlation	.632 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q22	Pearson Correlation	.789 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q23	Pearson Correlation	.801 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q24	Pearson Correlation	.566 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q25	Pearson Correlation	.650 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TOT_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level



## UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

**Correlations**

		TOT_Y
Q26	Pearson Correlation	.586 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q27	Pearson Correlation	.756 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q28	Pearson Correlation	.567 **
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Q29	Pearson Correlation	.599 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q30	Pearson Correlation	.598 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q31	Pearson Correlation	.533 **
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
Q32	Pearson Correlation	.652 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Q33	Pearson Correlation	.416 *
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
Q34	Pearson Correlation	.498 **
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
Q35	Pearson Correlation	.673 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TOT_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability MOTIVASI (X1)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

**RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**

	Mean	Std Dev	Cases
1. Q1	3.4000	1.1919	30.0
2. Q2	2.7667	1.1043	30.0
3. Q3	4.0000	.8710	30.0
4. Q4	4.1667	.6477	30.0
5. Q5	3.8667	.7303	30.0
6. Q6	4.0000	.8305	30.0
7. Q7	4.2333	.7279	30.0
8. Q8	3.9000	.7120	30.0
9. Q9	4.1333	.7761	30.0
10. Q10	3.4333	1.0726	30.0
11. Q11	4.2000	.8867	30.0
12. Q12	3.9667	.9643	30.0

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 12

Alpha = .8305

**Reliability KOMPENSASI (X2)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

**RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q13	3.2333	.9714	30.0
2.	Q14	3.3333	1.0283	30.0
3.	Q15	3.5667	.9714	30.0
4.	Q16	2.3333	1.2411	30.0
5.	Q17	2.3333	1.2130	30.0
6.	Q18	3.1000	1.2959	30.0
7.	Q19	2.7000	1.2360	30.0
8.	Q20	3.2000	.8867	30.0
9.	Q21	3.2000	.8469	30.0
10.	Q22	3.3667	1.0662	30.0
11.	Q23	3.2667	.8277	30.0
12.	Q24	3.4333	1.0726	30.0
13.	Q25	3.0667	.9803	30.0

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .9123

**Reliability PRODUKTIVITAS KERJA (Y)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

**RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q26	4.5333	.5713	30.0
2.	Q27	4.2333	.6789	30.0
3.	Q28	4.3667	.4901	30.0
4.	Q29	4.4000	.7240	30.0
5.	Q30	4.0000	.4549	30.0
6.	Q31	3.9333	.6915	30.0
7.	Q32	4.1667	.7915	30.0
8.	Q33	3.5333	1.0080	30.0
9.	Q34	3.9333	.7397	30.0
10.	Q35	3.5667	.8172	30.0

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .7667

**LAMPIRAN 4.****Deskriptif penelitian****Frequency Table****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	19.0	19.0	19.0
	Wanita	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	2.0	2.0	2.0
	20 - 29 tahun	43	43.0	43.0	45.0
	30 - 39 tahun	49	49.0	49.0	94.0
	40 tahun lebih	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SD	19	19.0	19.0	19.0
	Tamat SLTP	36	36.0	36.0	55.0
	Tamat SMU	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Status Perkawinan**

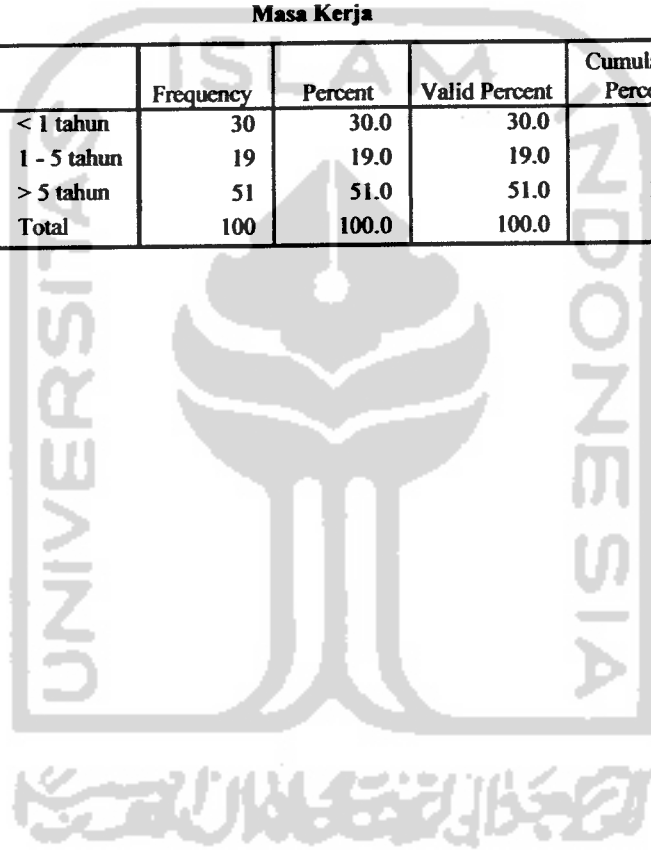
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	79	79.0	79.0	79.0
	Tidak kawin	20	20.0	20.0	99.0
	Duda / Janda	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Jumlah Tanggungan Keluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak ada	29	29.0	29.0	29.0
	1,2 orang	49	49.0	49.0	78.0
	3, 4 orang	20	20.0	20.0	98.0
	5 orang lebih	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	30	30.0	30.0	30.0
	1 - 5 tahun	19	19.0	19.0	49.0
	> 5 tahun	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



Tabel t pada  $\alpha = 5\%$ 

DF	1 sisi	2 sisi	DF	1 sisi	2 sisi
1	6.3138	12.7062	51	1.6753	2.0076
2	2.9200	4.3027	52	1.6747	2.0066
3	2.3534	3.1824	53	1.6741	2.0057
4	2.1318	2.7764	54	1.6736	2.0049
5	2.0150	2.5706	55	1.6730	2.0040
6	1.9432	2.4469	56	1.6725	2.0032
7	1.8946	2.3646	57	1.6720	2.0025
8	1.8595	2.3060	58	1.6716	2.0017
9	1.8331	2.2622	59	1.6711	2.0010
10	1.8125	2.2281	60	1.6706	2.0003
11	1.7959	2.2010	61	1.6702	1.9996
12	1.7823	2.1788	62	1.6698	1.9990
13	1.7709	2.1604	63	1.6694	1.9983
14	1.7613	2.1448	64	1.6690	1.9977
15	1.7531	2.1314	65	1.6686	1.9971
16	1.7459	2.1199	66	1.6683	1.9966
17	1.7396	2.1098	67	1.6679	1.9960
18	1.7341	2.1009	68	1.6676	1.9955
19	1.7291	2.0930	69	1.6672	1.9949
20	1.7247	2.0860	70	1.6669	1.9944
21	1.7207	2.0796	71	1.6666	1.9939
22	1.7171	2.0739	72	1.6663	1.9935
23	1.7139	2.0687	73	1.6660	1.9930
24	1.7109	2.0639	74	1.6657	1.9925
25	1.7081	2.0595	75	1.6654	1.9921
26	1.7056	2.0555	76	1.6652	1.9917
27	1.7033	2.0518	77	1.6649	1.9913
28	1.7011	2.0484	78	1.6646	1.9908
29	1.6991	2.0452	79	1.6644	1.9905
30	1.6973	2.0423	80	1.6641	1.9901
31	1.6955	2.0395	81	1.6639	1.9897
32	1.6939	2.0369	82	1.6636	1.9893
33	1.6924	2.0345	83	1.6634	1.9890
34	1.6909	2.0322	84	1.6632	1.9886
35	1.6896	2.0301	85	1.6630	1.9883
36	1.6883	2.0281	86	1.6628	1.9879
37	1.6871	2.0262	87	1.6626	1.9876
38	1.6860	2.0244	88	1.6624	1.9873
39	1.6849	2.0227	89	1.6622	1.9870
40	1.6839	2.0211	90	1.6620	1.9867
41	1.6829	2.0195	91	1.6618	1.9864
42	1.6820	2.0181	92	1.6616	1.9861
43	1.6811	2.0167	93	1.6614	1.9858
44	1.6802	2.0154	94	1.6612	1.9855
45	1.6794	2.0141	95	1.6611	1.9853
46	1.6787	2.0129	96	1.6609	1.9850
47	1.6779	2.0117	97	1.6607	1.9847
48	1.6772	2.0106	98	1.6606	1.9845
49	1.6766	2.0096	99	1.6604	1.9842
50	1.6759	2.0086	100	1.6602	1.9840

TABEL F PADA  $\alpha$  5%

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	2.2864	2.1992	2.1299	2.0734
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.2826	2.1953	2.1260	2.0694
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2789	2.1916	2.1223	2.0656
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2754	2.1881	2.1187	2.0620
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.2720	2.1846	2.1152	2.0585
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2687	2.1813	2.1119	2.0552
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2656	2.1782	2.1087	2.0519
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2625	2.1751	2.1056	2.0488
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2596	2.1721	2.1026	2.0458
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2568	2.1693	2.0997	2.0429
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.0970	2.0401
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2514	2.1639	2.0943	2.0374
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2489	2.1613	2.0917	2.0348
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2464	2.1588	2.0892	2.0322
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.2440	2.1564	2.0868	2.0298
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.0680	2.0108
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.1360	2.0662	2.0090
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.1310	2.0611	2.0039
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.1220	2.0520	1.9947
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.1180	2.0480	1.9906
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.9880
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.0430	1.9856
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.9810
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758



## LAMPIRAN 5.

## Hasil analisis regresi

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X2), Motivasi (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.463	.34170

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.194	2	5.097	43.654	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.326	97	.117		
	Total	21.520	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

## Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.993	.279		7.133	.000			
	Motivasi (X1)	.273	.079	.284	3.443	.001	.515	.330	.254
	Kompensasi (X2)	.311	.050	.512	6.201	.000	.640	.533	.457

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

**Bagan Struktur Organisasi**

