

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
UD. MASAGENAE MOTOR**

Diajukan Oleh :

RIKI REYNALDO

45 12 012 024



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas
Kerja Karyawan Pada UD. Masagenae Motor

Nama Mahasiswa : Riki Reynaldo

Nomor Stambuk : 45 12 012 024

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

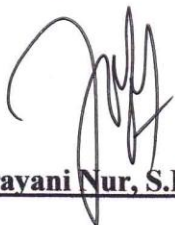
Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

Ketua Program Studi Manajemen


Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan:

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengakui masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Keadaan ini semata-mata karena keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis, oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Hasmin dan Ibunda Hasnia atas seluruh limpahan kasih sayang, materi dan doa mereka yang senantiasa menjadi semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si, SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan pembimbing II yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati, SE.,MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd,SE.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.

5. Bapak Dr.Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf UD. Masagenae Motor atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Saudara-saudara tercinta (Sri Indawati SE, Juwita Puspita Sari S.Pd, Dedi, Anto, Ardi dan Iyan) dan segenap keluarga besar yang telah memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materil demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
9. Desi Anggraeni yang selalu menemani, mendukung, mendoakan, memberikan kasih sayang dan semangat yang tiada henti kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat terdekat (Yusuf, Iyan, Indra, Rava, Sibly, Fhiank, Akbar, Dahlan, Edy, Uya, Fitriani Iskandar, Putri Sari, Irma, Wiwi, Ika, Ulfa, Shanty, Elona, Mita) yang selalu memberikan masukan yang positif, semangat dan selalu menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman angkatan 2012 lainnya atas kebersamaan, bantuan dan memberi semangat untuk penulis.
12. Kakak senior (kak Cippy, kak Asty, kak Denis dan yang tidak sempat penulis cantumkan namanya) atas keceriaan, kebersamaan dan dukungan yang tiada henti kepada penulis.

Akhirnya tak ada gading yang tak retak, tak ada ilmu yang memiliki kebenaran mutlak, tak ada kekuatan dan kesempurnaan hanya milik Allah Swt, karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan dan perbaikan skripsi ini senantiasa dinantikan dengan penuh keterbukaan semua.

Makassar, 28 Juli 2016

Penulis



**PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
UD. MASAGENAE MOTOR**

Oleh :

Riki Reynaldo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar



ABSTRAK

28 Juli 2015. Skripsi. Pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Masagenae Motor (dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si sebagai konsultan I dan Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si, SH.,MH).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada UD. Masagenae Motor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, dan kuisioner yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan UD. Masagenae Motor. Metode yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi(R^2), dan analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada tingkat signifikansi 5 persen. Gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Sebesar 29 persen variasi dalam variabel produktivitas dijelaskan oleh variasi dalam variabel kompensasi yang digunakan dalam model ini, sisanya sebesar 71 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci: kompensasi, gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, produktivitas.

**COMPENSATION EFFECT OF IMPROVING
EMPLOYEE PRODUCTIVITY ON
UD. MASAGENAE MOTOR**

by:

Riki Reynaldo

Management Studies Program Faculty of Economics
Bosowa University Makassar

ABSTRACT

July 28, 2015. Thesis. Effect of compensation in improving the productivity of employees at UD. Masagenae Motor (guided by Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si as a consultant I and Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH., MH).

The existence of human resources in a company is very important. The business world is now required creating high employee productivity for the company's development. Companies should be able to build and improve the productivity of employees in their environment. In improving work productivity of employees of companies employ several ways such as providing proper compensation, creating a conducive working environment, education, and training. Today, increasingly intense business competition resulted in the company faced with the challenge to maintain viability. This study aimed to analyze the effect of compensation terhadap productivity at UD. Masagenae Motor. The method used in this research is by observation, interviews, and questionnaires were carried out systematically by the research objectives. Samples are 30 employees UD. Masagenae Motor. The method used is the validity and reliability, normality test, F test (synchronously), T test (partial), coefficient of determination (R²), and multiple linear regression analysis. The findings of this study indicate that the variable compensation consists of salaries, allowances, incentives and facilities jointly significant effect on productivity at the 5 percent level of significance. Salaries, allowances, incentives and facilities no effect on productivity. A 29 percent variation in productivity variable is explained by the variation in the variable compensation that is used in these models, while the remaining 71 percent is explained by other variables.

Keywords: compensation, salary, benefits, incentives, facilities, productivity.

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riki Reynaldo

Nomor Stambuk : 45 12 012 024

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. MASAGENAE
MOTOR**

Merupakan karya asli, seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 28 Juli 2016

Yang menyatakan,

Riki Reynaldo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PENYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori	7
2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.2. Kompensasi	15
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2. Tujuan Kompensasi	16
2.1.2.3. Jenis-jenis Kompensasi	18
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	21
2.1.3. Produktivitas	24
2.1.3.1. Pengertian Produktivitas	24
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	25
2.1.3.3. Pengukuran Produktivitas	27
2.1.4. Hubungan Antara Kompensasi dan Produktivitas	28
2.2. Kerangka Pikir	30
2.3. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian	32
3.2. Jenis dan Sumber Data	32
3.2.1. Jenis Data	32
3.2.2. Sumber Data	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	33
3.4. Metode Analisis	34
3.5. Definisi Operasional	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum	37
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	38
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab	40
4.2. Kebijakan Pemberian Kompensasi	42
4.3. Deskripsi Data	43
4.3.1. Gambaran Umum Responden	43
4.3.2. Penentuan Range	47
4.3.3. Deskripsi Variabel	47
4.3.4. Analisis Data	53
4.3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.4.2. Uji Normalitas	55
4.3.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.3.4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.3.4.5. Uji F	59
4.3.4.6. Uji T	60
4.4. Pembahasan Hasil Analisis	62
4.4.1. Analisis Secara Simultan	62
4.4.2. Analisis Secara Parsial	63

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	44
4.2. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR	45
4.3. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN	45
4.4. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA	46
4.5. DISTRIBUSI FREKUENSI GAJI (X_1)	48
4.6. DISTRIBUSI FREKUENSI TUNJANGAN (X_2)	49
4.7. DISTRIBUSI FREKUENSI INSENTIF (X_3)	49
4.8. DISTRIBUSI FREKUENSI FASILITAS (X_4)	50
4.9. DISTRIBUSI FREKUENSI PRODUKTIVITAS (Y)	51
4.10. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	54
4.11. HASIL ANALISIS REGRESI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA	58
4.12. KOEFISIEN DETERMINASI KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS	59
4.13. UJI F	60
4.14. UJI T	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	26
2.2. Kerangka Pikir	30
4.1. Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2. Grafik Kurva Histogram	56
4.3. P-Plot	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia menuntut perusahaan-perusahaan untuk mempertahankan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya terhadap para stakeholder perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan sejenis yang menjadi competitor saat ini maupun disaat yang akan datang baik tingkat regional, nasional bahkan internasional. Salah satu yang mendukung dan paling penting adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, guna mencapai visi dan misi untuk sekaligus dapat bersaing di dunia bisnis.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi adalah bagian yang lebih dekat dengan persoalan karyawan oleh karena itu bagian ini haruslah memahami bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan loyalitas mereka.

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravanto, 1995 : 20).

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang dapat bekerja

lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982 : 200).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan

tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Oleh karena itu, UD. Masagenae Motor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jual beli dan tukar tambah mobil baru/bekas dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi UD. Masagenae Motor untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang jual beli dan tukar tambah mobil baru/bekas.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi

karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Sebagai dasar, penulis mencantumkan jumlah karyawan pada UD. Masagenae Motor sebagai berikut : jumlah karyawan setiap tahunnya meningkat. Adapun jumlah-jumlah karyawan pada tahun 2011-2015, yaitu tahun 2011 sebanyak 20 orang, tahun 2012 sebanyak 23 orang, tahun 2013 sebanyak 28 orang, tahun 2014 sebanyak 30 orang, dan tahun 2015 sebanyak 34 orang.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan

dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Masagenae Motor”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

“Apakah Kompensasi berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada UD. Masagenae Motor ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu membantu manajemen perusahaan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada UD. Masagenae Motor.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen UD. Masagenae Motor, dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka.
2. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Masagenae Motor.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan Gary Dessler (2010:5) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”.

Adapun Schuler, *et al.* seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2010: 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai :

Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif

dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2011:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks.

Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem

sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2011: 45) mengemukakan hal tersebut meliputi :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan

menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.

- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

1. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pensiun* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2013:46), kompensasi karyawan adalah : “semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Henry Simamora (2010:441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah : “semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Mondy (2011:4) kompensasi adalah : “total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.” Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2010:181) bahwasanya kompensasi merupakan : “setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:121) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2013: 46) :

Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2011:5) kompensasi non finansial adalah :

“kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.”

Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Adapun Mathis (2006 : 420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan

upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Nawawi (2010:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.
3. Insentif
Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Dalam manifestasinya dapat dibedakan menjadi :

1. Kompensasi Total

Kompensasi ini adalah keseluruhan penghargaan / ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang

dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Komponennya terdiri dari ketiga jenis kompensasi tersebut diatas, yakni gaji / upah, beberapa jenis kompensasi tidak langsung dan insentif.

2. Kompensasi Khusus

Kompensasi ini juga disebut juga Penghasilan Tambahan yakni penghargaan / ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan status tertentu dalam organisasi / perusahaan. Kompensasi ini biasanya diberikan secara khusus untuk manajer tingkat atas. Bentuknya antara lain berupa kendaraan perusahaan, tempat tinggal, dan lain-lain.

Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penulis memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada kompensasi finansial yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2011:128) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2010:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2010:157) mengemukakan bahwa :
“produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*)”.

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2010:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*.

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tjutju Yuniarsi (2010:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Internal

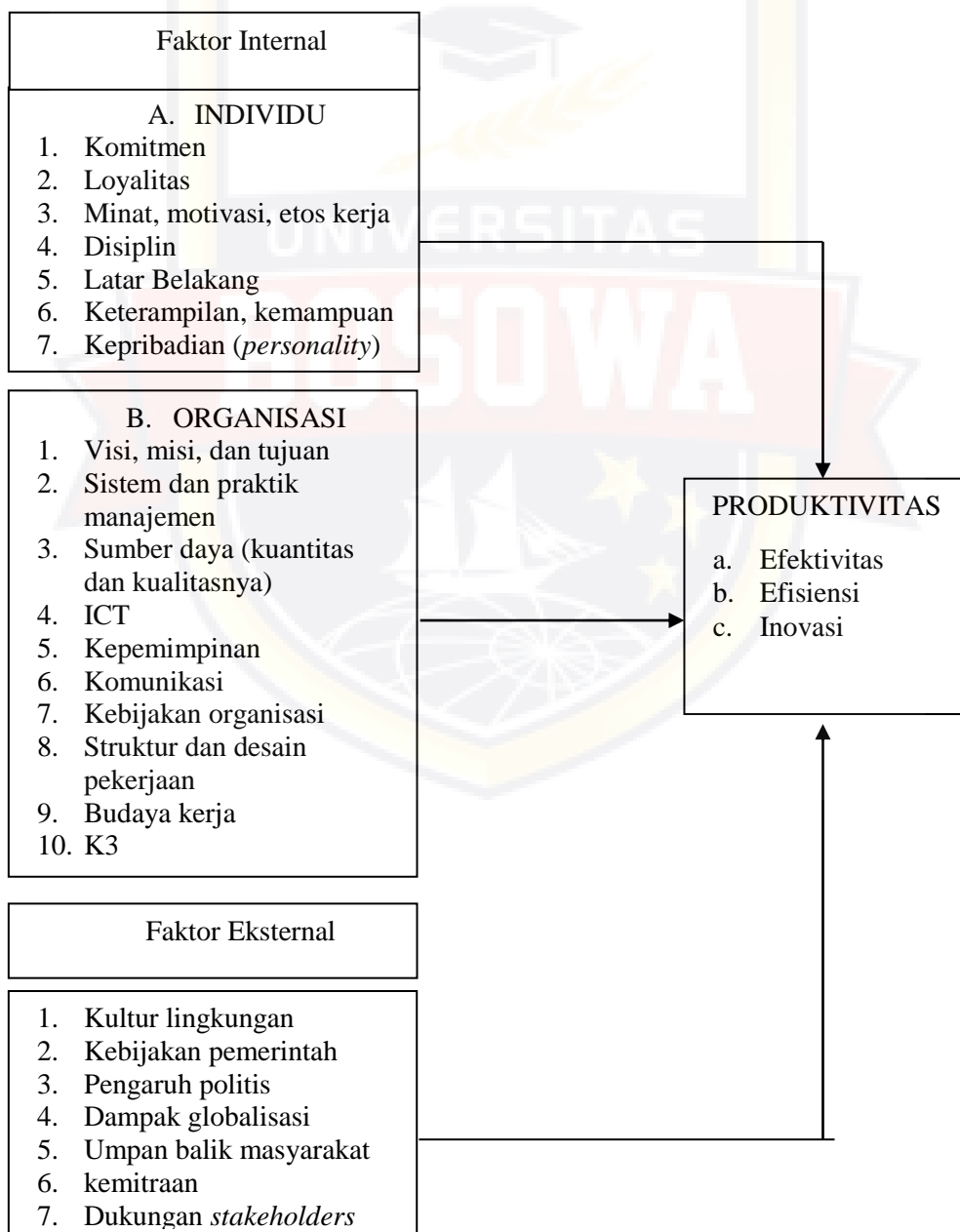
- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b. Struktur dan desain pekerjaan
- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja
- g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h. Lingkungan kerja yang ergonomis
- i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

Secara sederhana, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas ini dapat dilihat lebih lanjut dalam gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas



Sumber : Tjutju Yuniarsi (2010:161)

2.1.3.3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2010:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsi (2010:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain :

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.1.4. Hubungan Antara Kompensasi dan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

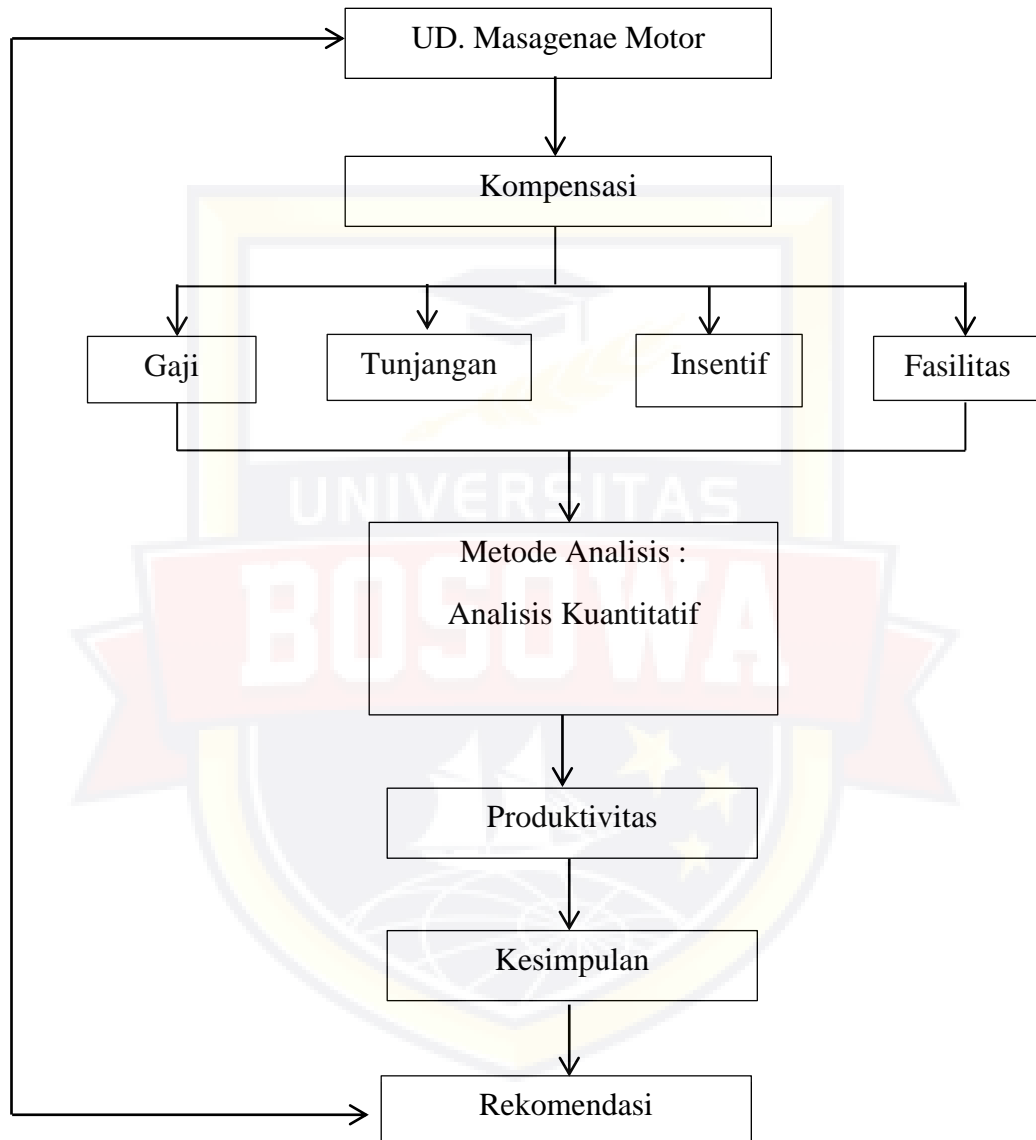
Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

2.2. Kerangka Pikir

Gambar 2.2
Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Masagenae Motor.”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk memudahkan pengumpulan data dalam penelitian ini, maka penulis memilih lokasi penelitian di Makassar, yaitu pada UD. Mesagenae Motor yang beralamat di Jl. Pelita Raya VI No.14 B Makassar.

Adapun waktu penelitian direncanakan \pm 2 bulan yakni bulan dari bulan Juni sampai bulan Juli 2016.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi,

kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan produktivitas karyawan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan metode analisis kuantitatif.

1. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2012: 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : Variabel dependen, yaitu produktivitas

X1 : gaji

X2 : tunjangan

X3 : insentif

X4 : fasilitas

a : Konstanta yang merupakan rata - rata nilai Y pada saat nilai X1 , X2 , X3 , dan X4 dengan nol

b : koefisien regresi parsial, mengukur rata - rata nilai Y untuk tiap perubahan X dengan menganggap X selanjutnya konstan

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Menentukan f dengan rumus, sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

F : harga f

R^2 : koefisien determinan berganda

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

n : jumlah responden

t : uji hipotesis

r : korelasi produk moment

3.5. Definisi Operasional

1. Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.
2. Produktivitas karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Setiap perusahaan baik yang berbentuk perseorangan maupun perserikatan tentu memiliki sejarah berdiri dan perkembangan. Menciptakan suatu karya dengan didasari ketegaran jiwa dan kerja keras merupakan langkah awal bagi peningkatan produktivitas, kesempatan inilah yang di kembangkan oleh H.Andi Langadde.

Sejak usia remaja H.Andi Langadde bekerja sekaligus belajar untuk meningkatkan pengalaman yang sebanyak–banyaknya di bidang pemasaran. Pada suatu ketika beliau menghadiri pameran yang diselenggarakan di Makassar. Dari pameran itulah akhirnya beliau memiliki ide untuk membuat usaha sendiri.

Pada tahun 2002, H.Andi Langadde memutuskan untuk memulai suatu usaha penjualan mobil bekas (second). Kemudian dia memulai usahanya dengan jumlah karyawan yang sangat terbatas sebagai tahap awal untuk memasuki pasar penjualan mobil bekas. Awalnya dia membuka showroom kecil-kecilan di Jl. Pelita Raya VI No.14 B Makassar dengan nama UD. Masagennae Motor, hasilnya masyarakat pengguna mobil merespon positif usaha yang di dirikan oleh H.Andi Langadde. Pada tahun itu juga UD. Masagennae Motor mendapat pendapatan yang lumayan baik pada penjualan mobil bekasnya.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

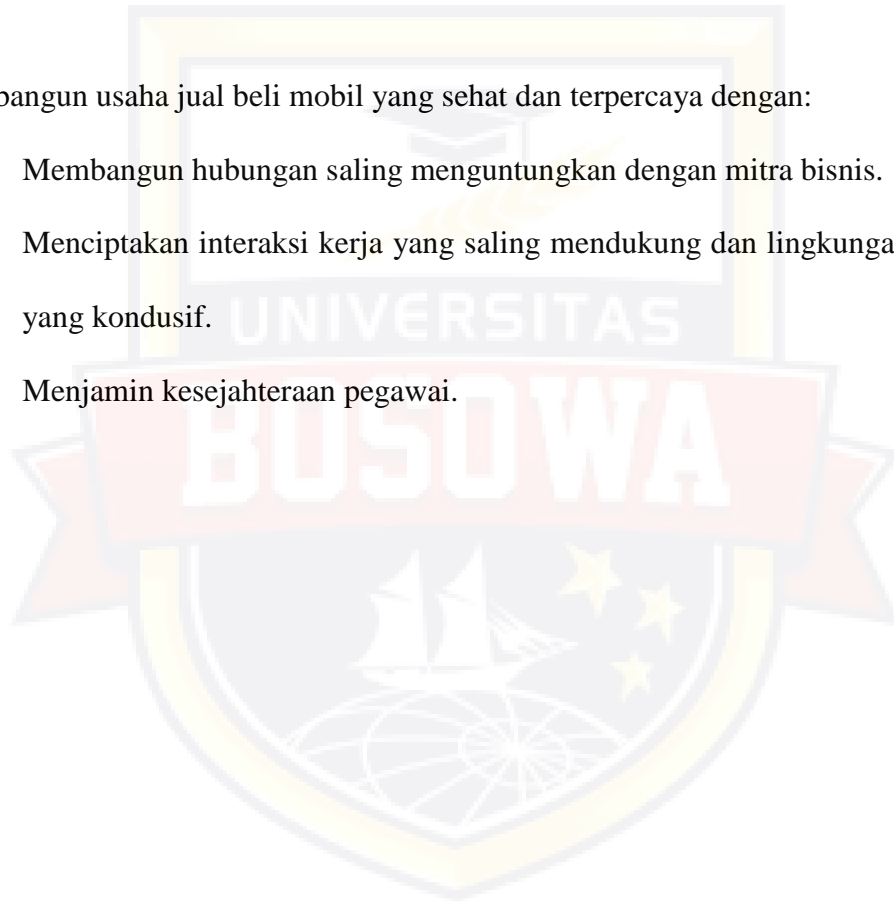
Visi :

Untuk menjadi usaha jual beli mobil yang terbaik di Makassar yang mengutamakan pada kepuasan pelanggan didukung dengan fasilitas yang memadai dan karyawan yang berkompeten dalam memberikan pelayanan.

Misi :

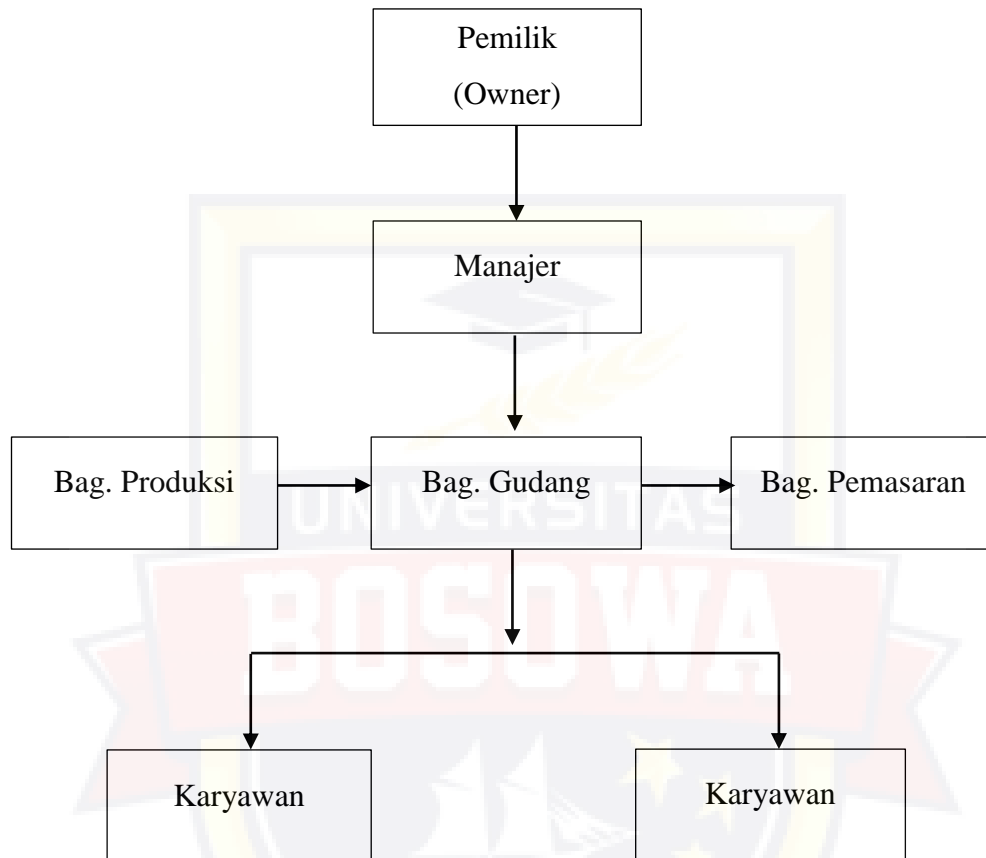
Membangun usaha jual beli mobil yang sehat dan terpercaya dengan:

1. Membangun hubungan saling menguntungkan dengan mitra bisnis.
2. Menciptakan interaksi kerja yang saling mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Menjamin kesejahteraan pegawai.



4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur organisasi



Sumber: UD. Masagenae Motor

4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama / Pemilik Perusahaan:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- f. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

2. Tugas Utama Manajer

Tugas dari seorang manajer, yaitu pekerjaan orang yang memegang kekuasaan tertinggi dalam kegiatan manajemen. Menurut Atmosudirdjo (1975) adalah:

- a. Menentukan segala apa yang harus dicapai atau diselesaikan (*the setting of objectives*)

- b. Memimpin segala aktivitas dan segala sesuatunya untuk menyelenggarakan pencapaiannya (*leading the activities towards accomplish-ments*)
- c. Membuat segala sesuatunya tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya (*securing results according to predetermind objectives standards*).

Secara singkat tugas manajer adalah 1) menentukan tujuan dan standar, 2) memimpin penyelenggaraan, dan 3) mengamankan hasil sesuai dengan tujuan dan standar.

3. Bagian gudang

Tugas dan Tanggung Jawab karyawan bagian gudang :

- a. Memeriksa barang – barang yang di retur dari konsumen
- b. Menyiapkan barang - barang dengan benar dan cepat sesuai dengan Sales Order (SO)/ DO dan Surat Pengantar (SP) yang diterima.
- c. Mempacking barang - barang yang akan dikirim dengan benar.
- d. Membantu mengecek perlengkapan/ jumlah/ kondisi atas barang - barang yang akan dikirim.
- e. Mengembalikan semua peralatan dan barang yang telah selesai digunakan
- f. Turut menjaga kebersihan, keselamatan kerja dan keutuhan barang didalam gudang.
- g. Membantu Proses bongkar muat barang.
- h. Melaporkan hal – hal yang mencurigakan.

4. Bagian Produksi

Kepala Bagian produksi memiliki tugas yang sangat berat untuk memeriksa semua produk yang dihasilkan. Tugas dan tanggung jawabnya:

- a. Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman.
- b. Mengatur posisi pengawas kualitas di masing-masing titik pekerjaan.
- c. Memberikan harga produksi untuk kepentingan marketing dalam membuat harga jual.

5. Bagian Pemasaran

Pemasaran bertugas untuk menawarkan produk kepada pelanggan serta menjelaskan hal-hal yang terkait tentang produk kepada pelanggan. Kemudian menerima pesanan order dari pelanggan.

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Memfollow up order dari pelanggan
- b. Memproses order dari pelanggan
- c. Membuat surat perintah kerja

4.2. Kebijakan Pemberian Kompensasi

Dalam rangka mengembangkan aktivitas usaha jual beli mobil, maka salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemberian kompensasi, yang bertujuan:

1. Untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Untuk dapat mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada UD. Masagenae Motor.

Untuk dapat mewujudkan tujuan dan sasaran dalam perusahaan, maka upaya yang dilakukan adalah melalui pemberian kompensasi kepada karyawan. Adapun

bentuk pemberian kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan guna dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat sebagai berikut:

1. Gaji

Hak dasar yang diterima oleh seluruh karyawan UD. Masagenae Motor yang dibayarkan setiap bulannya yang menunjukkan suatu hubungan kerja yg relatif permanen.

2. Tunjangan

Tunjangan yang dikeluarkan oleh UD. Masagenae Motor yang dibayarkan setiap bulannya disesuaikan dengan absensi kehadiran. Tunjangan ini dimaksudkan agar karyawan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Insentif

Insentif yang diberikan oleh UD. Masagenae Motor merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang diberikan kepada seluruh karyawan untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh UD. Masagenae Motor merupakan bonus, dimaksudkan agar karyawan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

4.3. Deskripsi Data

4.3.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD.Masagenae Motor. Responden yang dipakai sebanyak 30 orang karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan didiskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur,

pendidikan, dan masa kerja. Diskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Diskripsi jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4.1
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26 Orang	86,7%
Perempuan	4 Orang	13,3%
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: UD. Masagenae Motor, 2016

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih dominan yaitu sebanyak 26 orang (86,7%) dibandingkan jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang (13,3%). Hal ini disebabkan UD. Masagenae Motor bergerak di bidang jual beli mobil yang lebih banyak menggunakan karyawan laki - laki dibandingkan perempuan untuk menjalankan proses pemasarannya.

2. Diskripsi umur

Gambar mengenai tingkat umur responden pada karyawan UD. Masagenae Motor terbagi menjadi lima kelompok dan jumlah responden pada masing - masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.2
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Kategori	Jumlah	Persentase
20 – 25 tahun	18 orang	59,9%
26 – 30 tahun	9 orang	30%
31 – 35 tahun	2 orang	6,6%
>35 tahun	1 orang	3,3%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: UD. Masagenae Motor, 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 18 responden (59,9%) berusia 20-25 tahun, 9 responden (30%) berusia 26-30 tahun, 2 responden (6,6%) berusia 31-35 tahun dan 1 responden (3,3%) berusia >35 tahun. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan UD. Masagenae Motor dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

3. Diskripsi pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan UD. Masagenae Motor, pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA	7 orang	23,3%

SMK	15 orang	50%
Sarjana	8 orang	26,7%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: UD. Masagenae Motor, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 7 responden (23,3%), pendidikan SMK sebanyak 15 responden (50%) dan pendidikan S1 sebanyak 8 responden (26,7%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan adalah SMK, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi dan diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional di perusahaan.

4. Diskripsi Lama Bekerja

Untuk mengetahui gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.4
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	7 orang	23,3%
2 tahun	7 orang	23,3%
3 tahun	8 orang	26,7%
4 tahun	4 orang	13,3%
5 tahun	4 orang	13,3%
Jumlah	30 orang	100%

Sumber: UD. Masagenae Motor, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 dari 30 responden dapat diuraikan sebanyak 7 responden (23,3%) telah bekerja selama 1 tahun, sebanyak 7 responden (23,3%) telah bekerja selama 2 tahun, sebanyak 8 responden (26,7%) telah bekerja selama 3

tahun, sebanyak 4 responden (13,3%) telah bekerja selama 4 tahun, dan sebanyak 4 responden (13,3%) telah bekerja selama 5 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 3 tahun.

4.3.2. Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi ditiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka:

$$\text{skor tertinggi} : 30 \times 5 = 150$$

$$\text{skor terendah} : 30 \times 1 = 30$$

$$\text{sehingga range untuk hasil survei} = \frac{150-30}{5} = 24$$

Range skor:

$$33 - 59,4 = \text{sangat tidak puas}$$

$$59,5 - 85,9 = \text{tidak puas}$$

$$86 - 112,4 = \text{cukup puas}$$

$$112,5 - 138,9 = \text{puas}$$

$$139 - 165,4 = \text{sangat puas}$$

4.3.3. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel yaitu kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Untuk variabel kompensasi (X) terbagi menjadi 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Dimana terdiri atas beberapa item pertanyaan yang akan disajikan dalam jawaban responden sebagai berikut ini:

1. Gaji

Untuk variabel kompensasi (X) dengan indikator gaji terdiri dari 3 item pernyataan yaitu gaji yang diterima sesuai dengan harapan (X1.1), gaji yang

diberikan sesuai dengan tingkat kinerja (X1.2), dan perbedaan gaji antar karyawan dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan (X1.3). Adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing - masing item adalah seperti pada tabel berikut ini:

TABEL 4.5
DISTRIBUSI FREKUENSI GAJI (X₁)

Gaji	Jawaban Responden										Skor
	SS	S	RG	TS	STS						
X1.1	4	13,3	16	53,3	3	10,0	7	23,3	-	-	107
X1.2	8	26,7	15	50,0	1	3,3	6	20,0	-	-	115
X1.3	-	-	8	26,7	12	40,0	10	33,3	-	-	88
Rata-rata											103,33

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian gaji pada UD. Masagenae Motor bersifat positif dengan melihat rata - rata dari total skor pada pernyataan indikator ini sebesar 103,33 yang berada pada range skor ketiga yaitu cukup puas.

2. Tunjangan

Untuk variabel kompensasi (X) dengan indikator tunjangan memiliki 3 item pernyataan yaitu tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan (X2.1), tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran / posisi saya di perusahaan (X2.2), dan jaminan kecelakaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan (X2.3). hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing - masing item adalah seperti pada tabel berikut:

TABEL 4.6
DISTRIBUSI FREKUENSI TUNJANGAN (X₂)

Tunjangan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RG		TS		STS		
X2.1	5	16,7	14	46,7	7	23,3	4	13,3	-	-	110
X2.2	8	26,7	12	40,0	4	13,3	6	20,0	-	-	112
X2.3	4	13,3	20	66,7	3	10,0	3	10,0	-	-	115
Rata-rata											112,33

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari data yang diolah pada tabel 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan pada UD. Masagenae Motor bersifat positif dengan melihat rata – rata dari total skor pada pernyataan indikator ini sebesar 112,33 yang berada pada range skor keempat yaitu puas.

3. Insentif

Untuk variabel kompensasi (X) dengan indikator ini memiliki 3 pernyataan yaitu insentif yang diberikan pada perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja (X_{3.1}), insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja (X_{3.2}), dan perusahaan memberikan insentif yang adil kepada karyawan (X_{3.3}). Berikut adalah tabel frekuensi jawaban dari responden:

TABEL 4.7
DISTRIBUSI FREKUENSI INSENTIF (X₃)

Insentif	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RG		TS		STS		
X3.1	14	46,7	11	36,7	4	13,3	1	3,3	-	-	128

X3.2	4	13,3	22	73,3	1	3,3	3	10,0	-	-	117
X3.3	1	3,3	10	33,3	11	36,7	7	23,3	1	3,3	93
Rata-rata											112,67

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian insentif pada UD. Masagenae Motor bersifat positif dengan melihat pada rata – rata dari total skor pada pernyataan indikator ini sebesar 112,67 yang berada pada range skor keempat yaitu puas.

4. Fasilitas

Untuk variabel kompensasi (X) dengan indikator fasilitas terdiri dari 3 pernyataan yaitu fasilitas di perusahaan sangat mendukung dan memadai (X4.1), perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan (X4.2), dan fasilitas yang diberikan sesuai dengan harapan (X4.3). Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing - masing item adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8
DISTRIBUSI FREKUENSI FASILITAS (X₄)

Fasilitas	Jawaban Responden										Skor
	SS	S	RG	TS	STS						
X4.1	1	3,3	13	43,3	12	40,0	4	13,3	-	-	101
X4.2	-	-	17	56,7	6	20,0	7	23,3	-	-	100
X4.3	2	6,7	12	40,0	8	26,7	8	26,7	-	-	98
Rata-rata											99,66

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian fasilitas pada UD. Masagenae

Motor bersifat positif dengan melihat pada rata – rata dari total skor pada pernyataan indikator ini sebesar 99,66 yang berada pada range skor ketiga yaitu cukup puas.

5. Produktivitas

Variabel produktivitas terdiri dari 7 pernyataan. Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

TABEL 4.9
DISTRIBUSI FREKUENSI PRODUKTIVITAS (Y)

Produktivitas	Jawaban Responden										Skor
	SS	S	RG	TS	STS						
Y.1	3	10,0	15	50,0	10	33,3	2	6,7	-	-	109
Y.2	7	23,3	10	33,3	11	36,7	2	6,7	-	-	112
Y.3	3	10,0	13	43,3	12	40,0	2	6,7	-	-	107
Y.4	5	16,7	12	40,0	12	40,0	1	3,3	-	-	111
Y.5	4	13,3	9	30,0	15	50,0	2	6,7	-	-	105
Y.6	9	30,0	11	36,7	8	26,7	2	6,7	-	-	117
Y.7	5	16,7	17	56,7	7	23,3	1	3,3	-	-	116
Rata-rata											111

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Pada item (Y1) menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, 10 responden (33,3%) menyatakan ragu - ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap semangat kerja untuk masuk kerja setiap harinya.

Pada item (Y2) menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, 11 responden (36,7%) menyatakan ragu - ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu hadir dikantor tepat waktu.

Pada item (Y3) menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan ragu - ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam menyelesaikan tugas kantor pada waktu lembur.

Pada item (Y4) menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan ragu - ragu, dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan ragu-ragu dalam mengerjakan tugas dengan baik dan teliti.

Pada item (Y5) menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, 15 responden (50,0%) menyatakan ragu - ragu, dan 2 responden (6,7) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dalam hal keluar kantor pada saat jam kerja.

Pada item (Y6) menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (36,7%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan ragu - ragu, dan 2 responden (6,7) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam hal menambah pengetahuan pada bidang masing-masing.

Pada item (Y7) menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 7 responden (23,3%) menyatakan ragu - ragu, dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

4.3.4. Analisis Data

4.3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item - item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variabel-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan respinden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa dijadikan prediktor variabel yang diteliti.

Item - item tersebut jika mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai $\geq 0,361$ maka item -item tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila variabel - variabel tersebut mempunyai *cronbach's alpha* di atas 0,361 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini kevalidan dan kereabilan item dapat diuraikan sebagai berikut:

TABEL 4.10
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Item	R	R Tabel	Ket	Alpha Cronbah's	R Tabel	Ket
X1	X1.1	0,930	0,361	Valid	0,852	0,361	Reliabel
	X1.2	0,919	0,361	Valid		0,361	Reliabel
	X1.3	0,737	0,361	Valid		0,361	Reliabel
X2	X2.1	0,907	0,361	Valid	0,857	0,361	Reliabel
	X2.2	0,961	0,361	Valid		0,361	Reliabel
	X2.3	0,774	0,361	Valid		0,361	Reliabel
X3	X3.1	0,796	0,361	Valid	0,830	0,361	Reliabel
	X3.2	0,823	0,361	Valid		0,361	Reliabel
	X3.3	0,812	0,361	Valid		0,361	Reliabel
X4	X4.1	0,837	0,361	Valid	0,845	0,361	Reliabel
	X4.2	0,871	0,361	Valid		0,361	Reliabel
	X4.3	0,845	0,361	Valid		0,361	Reliabel
Y	Y.1	0,429	0,361	Valid	0,644	0,361	Reliabel
	Y.2	0,488	0,361	Valid		0,361	Reliabel
	Y.3	0,456	0,361	Valid		0,361	Reliabel

Y.4	0,417	0,361	Valid	0,361	Reliabel
Y.5	0,461	0,361	Valid	0,361	Reliabel
Y.6	0,397	0,361	Valid	0,361	Reliabel
Y.7	0,425	0,361	Valid	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari tabel 4.10 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item kuesioner yang diberikan kepada responden sudah valid dan reliabel. Hal ini terbukti nilai r tabel di atas 0,361 dan *cronbach's alpha* di atas 60% (0,60).

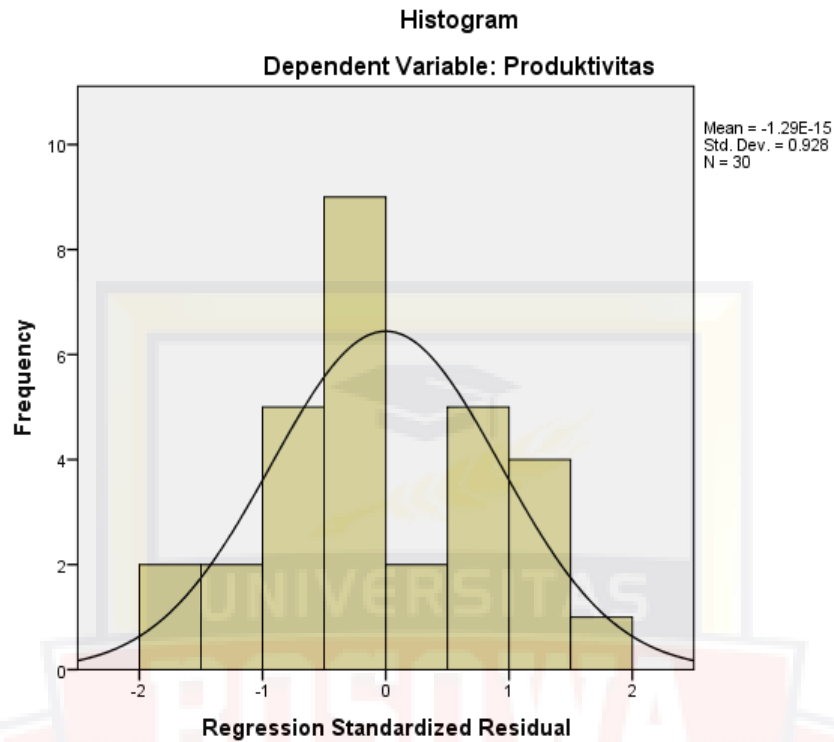
4.3.4.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik. Terdapat dua grafik, yaitu histogram dan p-p plot.

1. Kurva histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram:

Gambar 4.2
Grafik Kurva Histogram



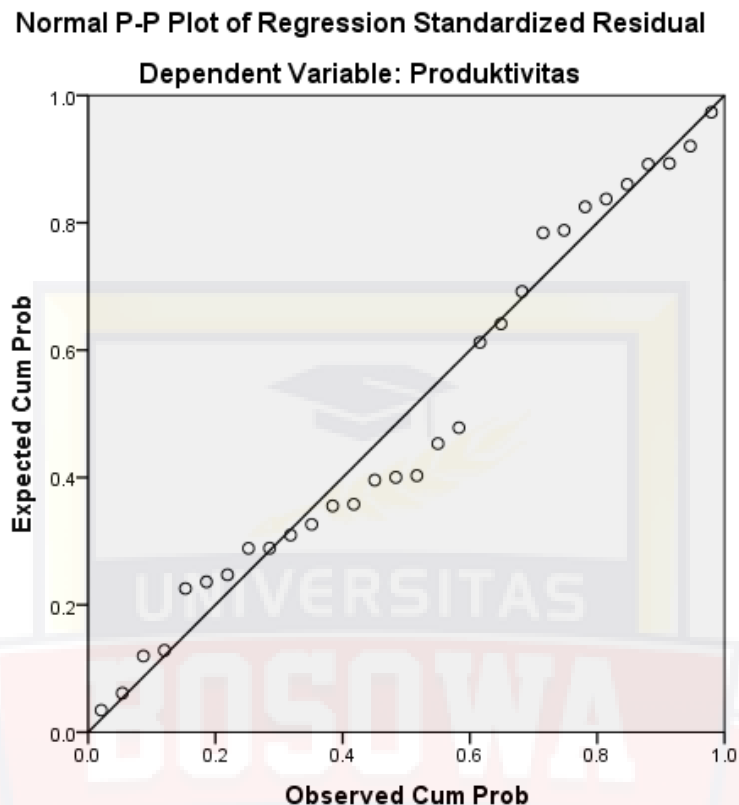
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

2. Grafik normal p-p plot

Pada grafik p-p plot, model memenuhi asumsi jika titik - titik pada kurva terhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot:

Gambar 4.3
P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Hasil kurva normal *probability plot* memperhatikan bahwa titik - titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

4.3.4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni kompensasi (X) yang terdiri dari gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan fasilitas (X_4) terhadap produktivitas (Y). agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.11
HASIL ANALISIS REGRESI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	17.361	2.439		7.118	0
1	Gaji	0.045	0.249	0.044	0.179	0.859
	Tunjangan	0.225	0.318	0.223	0.708	0.485
	Insentif	0.163	0.266	0.132	0.613	0.546
	Fasilitas	0.372	0.252	0.322	1.475	0.153

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,361 + 0,045X_1 + 0,225X_2 + 0,163X_3 + 0,372X_4$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 17,361 yang berarti bahwa jika produktivitas tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas), maka besarnya variabel produktivitas sebesar 17,361.
- b. Koefisien regresi gaji (b1) bernilai positif sebesar 0,045, hal ini menunjukkan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas.
- c. Koefisien regresi tunjangan (b2) bernilai positif sebesar 0,225, hal ini menunjukkan tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas.
- d. Koefisien regresi insentif (b3) bernilai positif sebesar 0,163, hal ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas.

- e. Koefisien regresi fasilitas (b4) bernilai positif sebesar 0,372, hal ini menunjukkan fasilitas yang diberikan perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas.

4.3.4.4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara kompensasi terhadap produktivitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

TABEL 4.12
KOEFISIEN DETERMINASI KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIFITAS

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	0.388	0.29	2.115

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,290, dengan demikian kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas sebesar 29%. Dimana sebesar 71% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4.5. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X₁, X₂, X₃, dan X₄) secara bersama - sama dapat berpengaruh terhadap variabel

terikat (Y). Hasil uji F antara kompensasi terhadap produktivitas dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.13
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	70.914	4	17.728	3.965	.013 ^b
1	Residual	111.786	25	4.471		
	Total	182.7	29			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Penentuan f_{hitung} diperoleh sebesar 3,965, sementara F_{tabel} dengan $df_1=4$ dan $df_2=30-1-4=25$, maka diperoleh f_{tabel} 2,7. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,965 > 2,7$) atau $sig\ f < 5\%$ ($0,013 < 0,05$). artinya secara bersama - sama variabel kompensasi (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

4.3.4.6. Uji T

Uji T berfungsi untuk mengetahui masing - masing sumbangan variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing - masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil Uji T antara kompensasi terhadap produktivitas adalah sebagai berikut:

TABEL 4.14
UJI T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	17.361	2.439		7.118	0
1	Gaji	0.045	0.249	0.044	0.179	0.859
	Tunjangan	0.225	0.318	0.223	0.708	0.485
	Insentif	0.163	0.266	0.132	0.613	0.546
	Fasilitas	0.372	0.252	0.322	1.475	0.153

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Gaji (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 0,179 dengan probabilitas sebesar 0,859. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,179 < 1,7$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,859 > 0,05$) maka secara parsial gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.
- b. Tunjangan (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 0,708 dengan probabilitas sebesar 0,485. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,708 < 1,7$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,485 > 0,05$) maka secara parsial tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.
- c. Insentif (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 0,613 dengan probabilitas sebesar 0,546. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,613 < 1,7$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,546 > 0,05$) maka secara parsial insentif berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

- d. Fasilitas (X_4) nilai t_{hitung} sebesar 1,475 dengan probabilitas sebesar 0,153. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,475 < 1,7$) atau $sig\ t > 5\%$ ($0,153 > 0,05$) maka secara parsial fasilitas berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

Dari hasil pengujian tersebut maka secara parsial kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis

Pada sub - sub ini, penulis akan menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada mengenai hubungan variabel kompensasi (X) yang terbagi menjadi gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif(X_3), dan fasilitas (X_4) terhadap produktivitas (Y) pada UD. Masagenae Motor baik secara parsial maupun simultan guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

4.4.1. Analisis Secara Simultan

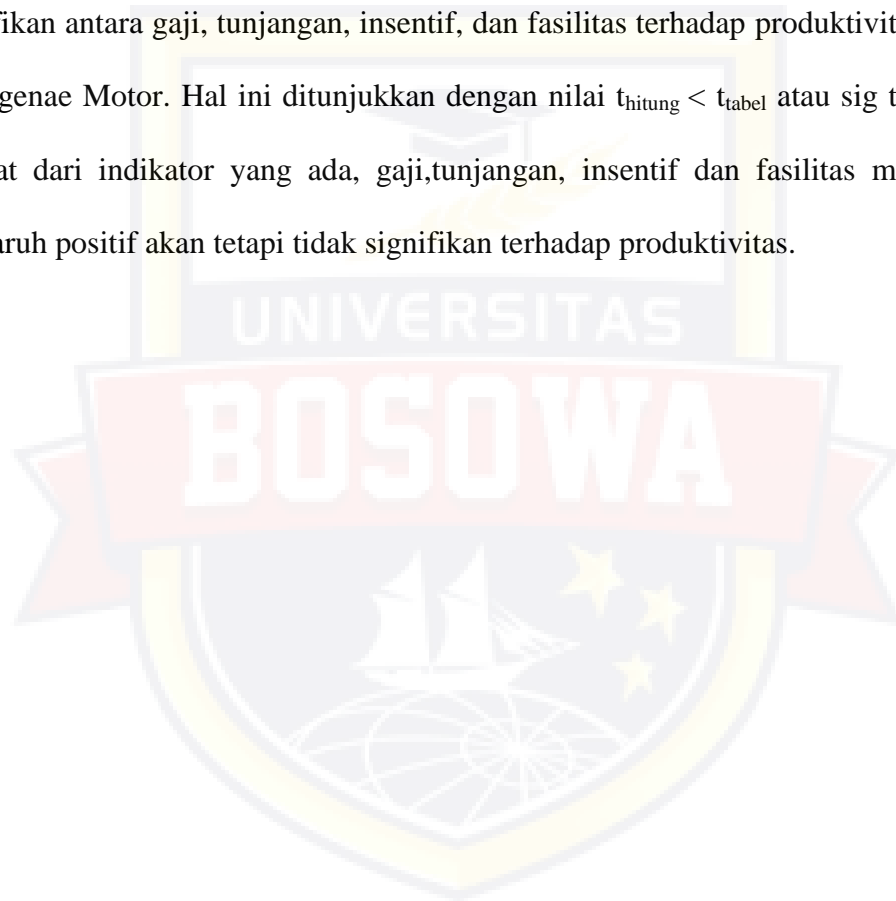
Berdasarkan analisis regresi liner berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas) terhadap produktivitas UD. Masagenae Motor secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $3,965 > 2,7$ atau $sig\ f < 5\%$ yaitu $0,013 < 0,05$. Adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap produktivitas adalah sebesar 29%. Angka tersebut mendukung kesimpulan yang pertama bahwa salah satu penyebab tingginya produktivitas UD. Masagenae Motor adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap produktivitas. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas terhadap perusahaan.

4.4.2. Analisis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa pengaruhnya tidak signifikan antara gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas terhadap produktivitas UD. Masagenae Motor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > 5\%$. Dilihat dari indikator yang ada, gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang termasuk di dalamnya yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas mempunyai pengaruh signifikan positif secara bersama - sama terhadap variabel produktivitas dengan $\text{sig } f < 5\%$ yaitu sebesar 0,013.
2. Dari semua indikator kompensasi (gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas), indikator insentif memiliki pengaruh yang positif dan paling besar terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan pada range skor tertinggi sebesar 112,67 yang menunjukkan puas terhadap insentif yang telah diberikan.

5.2. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi implikasi dari hasil penelitian:

1. Peningkatan gaji dan tunjangan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap produktivitas dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel - variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Henry Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2011. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.
- H. Hadari Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- I.B. Denny Ary Djodhi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

No. :

DAFTAR KUISIONER

PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. MASAGENAE MOTOR

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa angkatan 2012. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saya memohon kesediaan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda dalam menerima kompensasi. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden.

Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juni 2016

Riki Reynaldo

KUISIONER PENELITIAN :

PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. MASAGENAE MOTOR

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata - mata untuk data penelitian. Dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
3. Berikan tanda centang () pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Karakteristik Responden :

Jenis Kelamin : Pria Wanita
Umur : Tahun
Pendidikan Terakhir :
Lamanya Bekerja :

GAJI (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan anda					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat kinerja anda					
3	Perbedaan gaji antar karyawan dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					

TUNJANGAN (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran/posisi saya di perusahaan					
3	Jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					

INSENTIF (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Insentif yang diberikan pada perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Insentif yang di berikan sesuai					

	dengan hasil kerja					
3	Perusahaan memberikan insentif yang adil kepada karyawan					

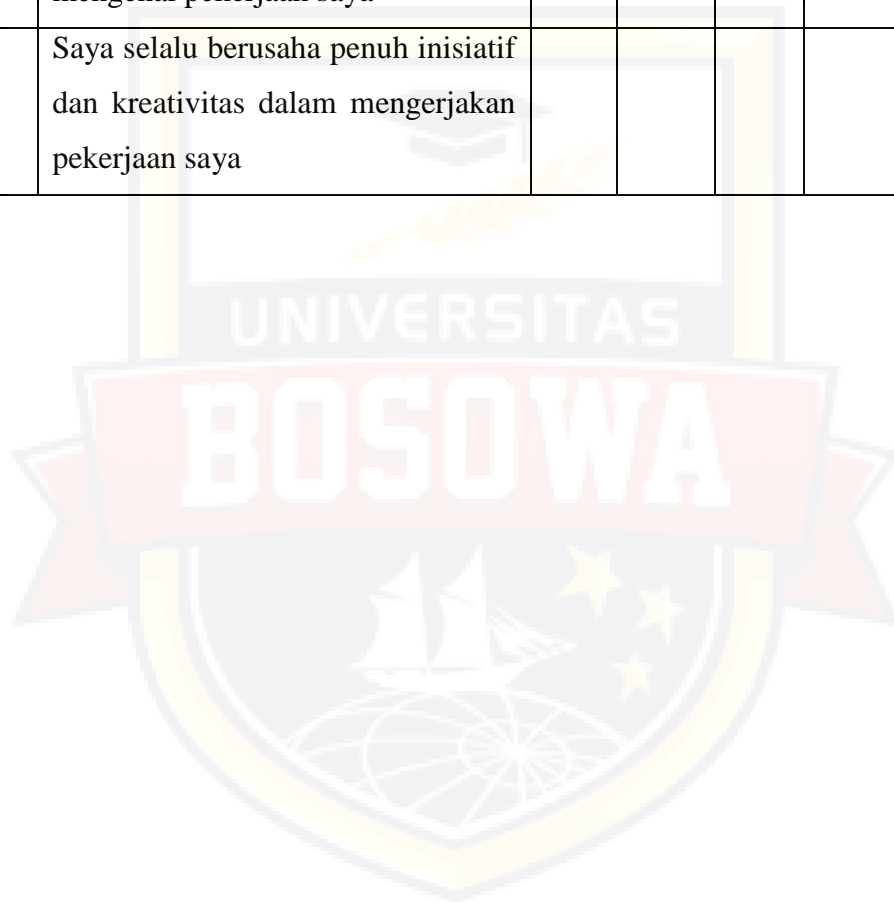
FASILITAS (X₄)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Fasilitas di perusahaan sangat mendukung dan memadai					
2	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
3	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan harapan					

PRODUKTIVITAS (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja setiap harinya					
2	Saya selalu berusaha tiba / hadir dikantor tepat waktu					
3	Saya tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak					
4	Saya selalu berusaha untuk mengerjakan tugas dengan teliti,					

	baik dan benar					
5	Saya tidak pernah keluar kantor pada saat jam kerja, kecuali untuk tugas pekerjaan saya					
6	Saya selalu berusaha untuk terus memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan saya					
7	Saya selalu berusaha penuh inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					



KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	26	86.7	86.7	86.7
Valid Wanita	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	1	3.3	3.3	3.3
21	1	3.3	3.3	6.7
22	4	13.3	13.3	20.0
23	3	10.0	10.0	30.0
24	3	10.0	10.0	40.0
25	6	20.0	20.0	60.0
26	2	6.7	6.7	66.7
Valid 27	2	6.7	6.7	73.3
28	1	3.3	3.3	76.7
29	1	3.3	3.3	80.0
30	3	10.0	10.0	90.0
32	1	3.3	3.3	93.3
33	1	3.3	3.3	96.7
39	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	8	26.7	26.7	26.7
SMA	7	23.3	23.3	50.0
SMK	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	7	23.3	23.3	23.3
2 tahun	7	23.3	23.3	46.7
3 tahun	8	26.7	26.7	73.3
4 tahun	4	13.3	13.3	86.7
5 tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	23.3	23.3	23.3
3.00	3	10.0	10.0	33.3
4.00	16	53.3	53.3	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	20.0	20.0	20.0
3.00	1	3.3	3.3	23.3
Valid 4.00	15	50.0	50.0	73.3
5.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	10	33.3	33.3	33.3
3.00	12	40.0	40.0	73.3
Valid 4.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	13.3	13.3	13.3
3.00	7	23.3	23.3	36.7
Valid 4.00	14	46.7	46.7	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	20.0	20.0	20.0
3.00	4	13.3	13.3	33.3
Valid 4.00	12	40.0	40.0	73.3
5.00	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	10.0	10.0	10.0
3.00	3	10.0	10.0	20.0
Valid 4.00	20	66.7	66.7	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	4	13.3	13.3	16.7
Valid 4.00	11	36.7	36.7	53.3
5.00	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	10.0	10.0	10.0
3.00	1	3.3	3.3	13.3
Valid 4.00	22	73.3	73.3	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.3	3.3	3.3
2.00	7	23.3	23.3	26.7
3.00	11	36.7	36.7	63.3
4.00	10	33.3	33.3	96.7
5.00	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	13.3	13.3	13.3
3.00	12	40.0	40.0	53.3
4.00	13	43.3	43.3	96.7
5.00	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	23.3	23.3	23.3
3.00	6	20.0	20.0	43.3
4.00	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	26.7	26.7	26.7
3.00	8	26.7	26.7	53.3
Valid 4.00	12	40.0	40.0	93.3
5.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	10	33.3	33.3	40.0
Valid 4.00	15	50.0	50.0	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	11	36.7	36.7	43.3
Valid 4.00	10	33.3	33.3	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	12	40.0	40.0	46.7
Valid 4.00	13	43.3	43.3	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	12	40.0	40.0	43.3
Valid 4.00	12	40.0	40.0	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	15	50.0	50.0	56.7
Valid 4.00	9	30.0	30.0	86.7
5.00	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	8	26.7	26.7	33.3
Valid 4.00	11	36.7	36.7	70.0
5.00	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	7	23.3	23.3	26.7
Valid 4.00	17	56.7	56.7	83.3
5.00	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS ($r_{tabel} N = 30 = 0,361$)

X1 (gaji)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	Jumlah
X1_1	Pearson Correlation	1	.841**	.530**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.841**	1	.487**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000
	N	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.530**	.487**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006		.000
	N	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.930**	.919**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2 (Tunjangan)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	Jumlah
X2_1	Pearson Correlation	1	.876**	.488**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.876**	1	.632**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.488**	.632**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.907**	.961**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3 (Insentif)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	Jumlah
X3_1	Pearson Correlation	1	.538**	.415*	.796**
	Sig. (2-tailed)		.002	.022	.000
	N	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.538**	1	.507**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002		.004	.000
	N	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.415*	.507**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.022	.004		.000
	N	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.796**	.823**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Y7	Pearson Correlation	.156	.257	-.167	.048	-.173	.235	1	.425*
	Sig. (2-tailed)	.409	.171	.378	.803	.361	.211		.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.429*	.488**	.456*	.417*	.461*	.397*	.425*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.006	.011	.022	.010	.030	.019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS (N = 30 = 0, 361)

X1 (Gaji)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	17.10	16.369	.892	.777
X1_2	16.83	16.144	.873	.776
X1_3	17.73	19.513	.651	.863
Jumlah	10.33	6.161	1.000	.833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.67	24.644	4.964	4

X2 (Tunjangan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	18.80	17.269	.864	.807
X2_2	18.73	15.582	.937	.762
X2_3	18.63	19.275	.696	.862
Jumlah	11.23	6.185	1.000	.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.47	24.740	4.974	4

X3 (Insentif)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	18.27	11.857	.700	.797
X3_2	18.63	12.033	.745	.793
X3_3	19.43	11.289	.708	.783
Jumlah	11.27	4.133	1.000	.733

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.53	16.533	4.066	4

X4 (Fasilitas)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_1	16.57	13.909	.771	.818
X4_2	16.60	13.214	.809	.796
X4_3	16.67	12.851	.760	.797
Jumlah	9.97	4.723	1.000	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.93	18.892	4.346	4

Y (Produktifitas)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48.17	22.489	.293	.627
Y2	48.07	21.582	.332	.617
Y3	48.23	22.254	.321	.622
Y4	48.10	22.507	.274	.629
Y5	48.30	22.079	.318	.621
Y6	47.90	22.369	.227	.638
Y7	47.93	22.616	.295	.627
Jumlah	25.90	6.300	1.000	.297

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.80	25.200	5.020	8

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	25.90	2.510	30
Gaji	10.33	2.482	30
Tunjangan	11.23	2.487	30
Insentif	11.27	2.033	30
Fasilitas	9.97	2.173	30

Correlations

		Produktivitas	Gaji	Tunjangan	Insentif	Fasilitas
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.470	.567	.451	.562
	Gaji	.470	1.000	.758	.460	.609
	Tunjangan	.567	.758	1.000	.683	.684
	Insentif	.451	.460	.683	1.000	.455
	Fasilitas	.562	.609	.684	.455	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.004	.001	.006	.001
	Gaji	.004	.	.000	.005	.000
	Tunjangan	.001	.000	.	.000	.000
	Insentif	.006	.005	.000	.	.006
	Fasilitas	.001	.000	.000	.006	.
N	Produktivitas	30	30	30	30	30
	Gaji	30	30	30	30	30
	Tunjangan	30	30	30	30	30
	Insentif	30	30	30	30	30
	Fasilitas	30	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, Insentif, Gaji, Tunjangan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.290	2.115

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Insentif, Gaji, Tunjangan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.914	4	17.728	3.965	.013 ^b
	Residual	111.786	25	4.471		
	Total	182.700	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Insentif, Gaji, Tunjangan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.361	2.439		7.118	.000
	Gaji	.045	.249	.044	.179	.859
	Tunjangan	.225	.318	.223	.708	.485
	Insentif	.163	.266	.132	.613	.546
	Fasilitas	.372	.252	.322	1.475	.153

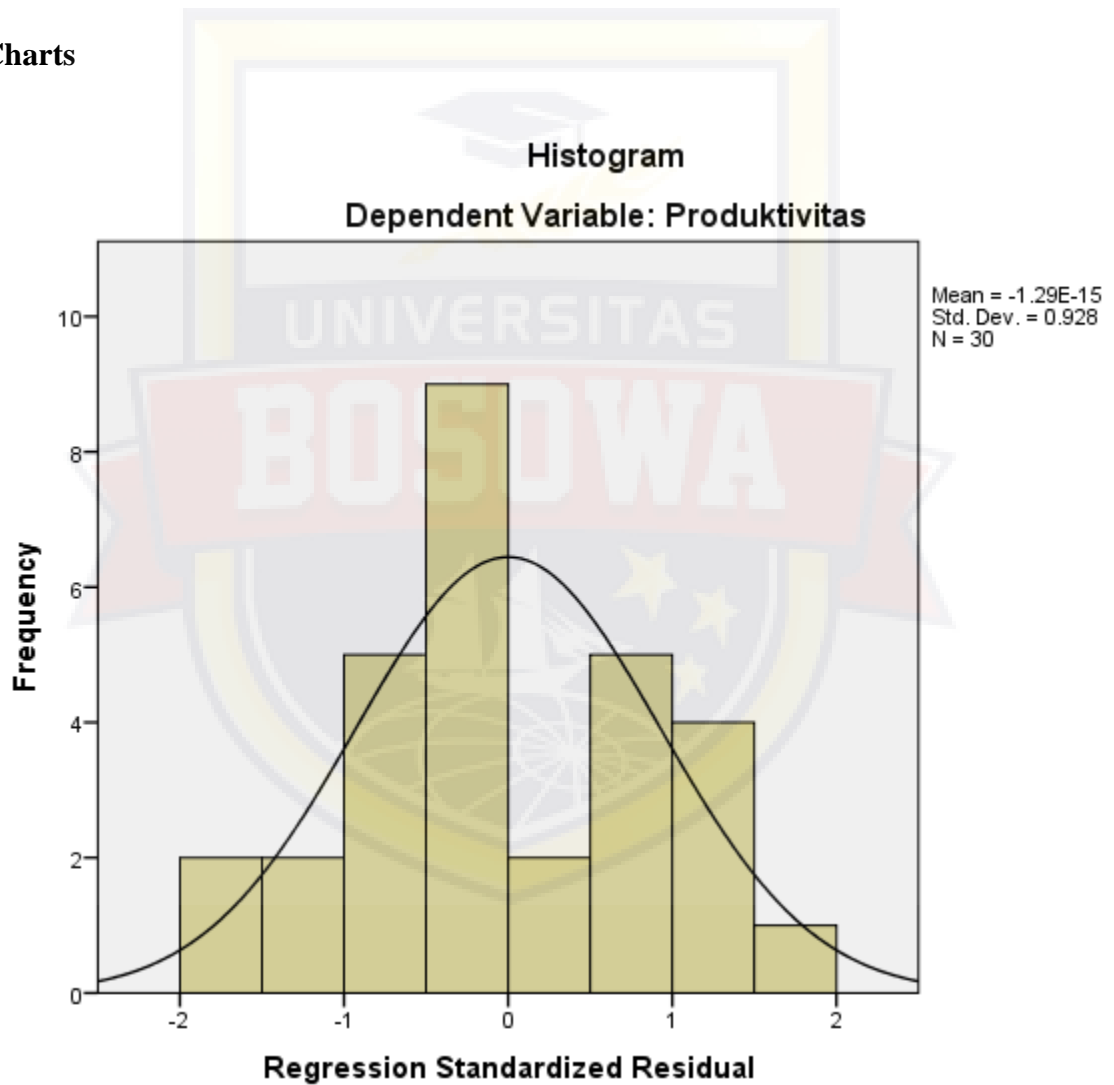
a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.37	28.34	25.90	1.564	30
Residual	-3.845	4.093	.000	1.963	30
Std. Predicted Value	-2.257	1.559	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.818	1.936	.000	.928	30

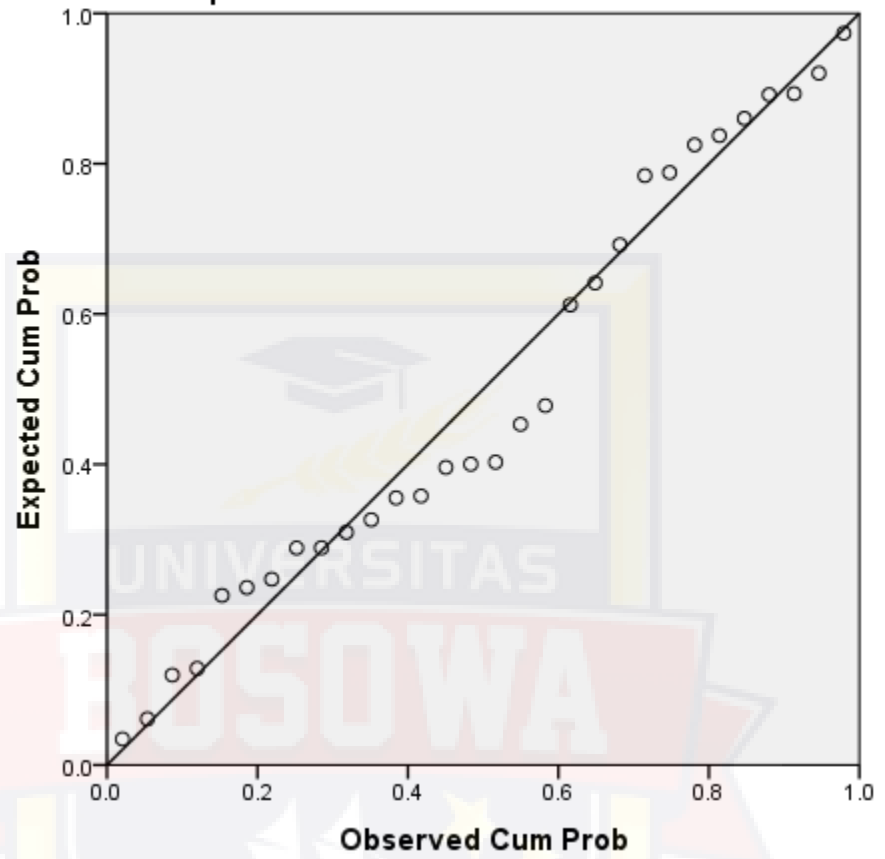
a. Dependent Variable: Produktivitas

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas



Lampiran 2

R	Pertanyaan																							
	Gaji				Tunjangan				Insentif				Fasilitas				Produktivitas							
	1	2	3	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	4	5	6	7	Jml
1	2	4	2	8	2	2	4	8	4	4	1	9	3	2	2	7	4	2	4	3	3	3	3	22
2	2	2	2	6	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	2	7	2	4	3	2	3	5	3	22
3	4	4	2	10	4	4	4	12	3	4	2	9	4	4	4	12	3	5	4	4	3	2	4	25
4	5	4	2	11	4	4	4	12	5	4	4	13	3	3	4	10	4	3	3	5	3	4	2	24
5	2	2	2	6	3	2	2	7	4	2	2	8	3	2	2	7	4	3	4	3	4	2	3	23
6	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	3	12	4	4	4	12	4	5	3	4	3	4	4	27
7	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	2	9	4	4	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23
8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12	3	3	2	8	3	3	4	5	4	3	3	25
9	3	4	2	9	4	3	4	11	4	4	4	12	2	4	4	10	4	5	3	4	3	4	5	28
10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12	3	2	4	9	3	5	4	5	4	5	4	30
11	2	2	2	6	2	2	4	8	4	4	2	10	4	4	2	10	4	3	3	3	2	5	4	24
12	4	4	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	4	3	3	4	3	3	5	25
13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	3	3	5	4	27
14	2	2	3	7	2	2	3	7	5	4	3	12	3	3	3	9	3	3	2	4	5	3	4	24
15	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	3	3	4	4	4	26
16	4	5	3	12	5	5	4	14	5	4	4	13	3	3	3	9	4	3	4	3	3	5	4	26
17	2	2	3	7	3	3	2	8	4	3	2	9	2	2	2	6	3	4	2	3	3	3	4	22
18	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	4	12	4	3	4	5	5	5	4	30
19	4	5	3	12	5	5	4	14	4	4	3	11	4	4	3	11	5	4	4	4	4	3	4	28
20	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	3	4	2	5	5	27

21	3	3	2	8	3	3	4	10	5	4	3	12	4	4	3	11	5	3	4	3	4	5	4	28
22	4	5	3	12	4	5	5	14	5	5	3	13	3	3	3	9	3	4	4	4	4	3	3	25
23	5	5	3	13	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	4	12	4	2	3	4	3	4	4	24
24	4	5	4	13	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3	3	4	5	5	28
25	5	5	4	14	4	4	3	11	4	5	4	13	4	4	4	12	3	3	5	4	4	3	4	26
26	4	4	3	11	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	5	14	4	5	5	4	5	4	3	30
27	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	3	3	4	4	24
28	2	2	2	6	3	3	4	10	5	5	4	14	2	2	2	6	2	5	3	4	3	4	4	25
29	3	4	3	10	5	5	4	14	3	4	5	12	4	3	5	12	5	5	4	3	5	4	4	30
30	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	5	5	3	4	5	29

