

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PTPN VII UNIT KEDATON**

(Skripsi)

Oleh :

LUKAS RAINHARD PARDOMUAN



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PTPN VII UNIT KEDATON

Oleh

LUKAS RAINHARD PARDOMUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian penyadap PTPN VII Unit Kedaton 146 orang. Sampel yang di ambil menggunakan teknik *probabilitas sampling* dengan menggunakan *simple random* berjumlah 59 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner unit analisis dengan menggunakan *regresi linier* dan *path analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan bagian penyadap PTPN VII Unit Kedaton. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 39,4%. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 30,9%. Variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30,3%. Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 39,5%. Variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 12,9%. Variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 10,1%. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 32,7%. Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 32,6%. Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 63,8%. Kesimpulan dalam penelitian ini dimana masing-masing variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION WORK THROUGH THE SATISFACTION OF EMPLOYMENT ON EMPLOYEE PRODUKTIVITY PTPN VII UNIT KEDATON

By

LUKAS RAINHARD PARDOMUAN

The study aimed to identify the influence of compensation, the work and the satisfaction of working on labor productivity. Of the population is employees the tapper PTPN VII unit kedaton 146 people. Sample in extract uses the technique using simple probability sampling the random number 59. Data collection is done using a questionnaire unit analysis using linear regression analysis and path. A subject of study that employees the tapper PTPN VII kedaton unit. The methodology that is the method used in this research descriptive verifikatif by approach ex post facto and survey. Based on the calculation on shows that variable compensation influences of 39,4% job satisfaction. Variable motivation work against satisfaction work of 30.9 %. Variable compensation to labor productivity of 30,3%. Variable motivation work to labor productivity of 39,5%. Variable compensation to labor productivity through satisfaction work of a value of 12.9%. Variable motivation work to labor productivity through satisfaction work of 10.1%. Variable satisfaction work to labor productivity of 32.7%. Variable compensation and motivation work against satisfaction of 32.6% of work. Variable compensation, motivation work and satisfaction work to labor productivity of 63,8%. Conclusion in this study with each variable compensation, motivation work and satisfaction work have had a positive impact on labor productivity.

Keywords: compensation, work motivation, job satisfaction and employee productivity

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PTPN VII UNIT KEDATON**

Oleh :

LUKAS RAINHARD PARDOMUAN

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PTPN VII UNIT KEDATON**

Nama Mahasiswa : **Lukas Rainhard Pardomuan**

No. Pokok Mahasiswa : **1413031031**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

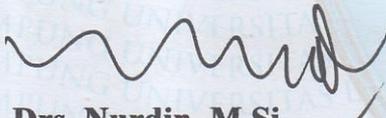
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



MENYETUJUI

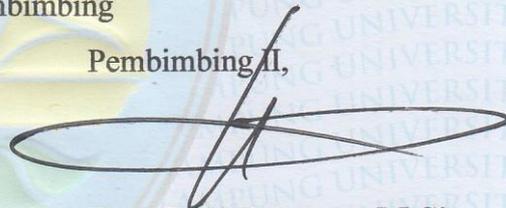
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Drs. Nurdin, M.Si.
NIP 19600817 198603 1 003

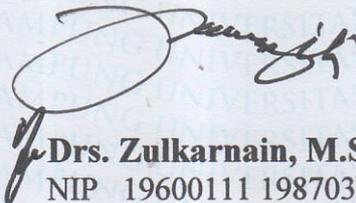
Pembimbing II,



Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

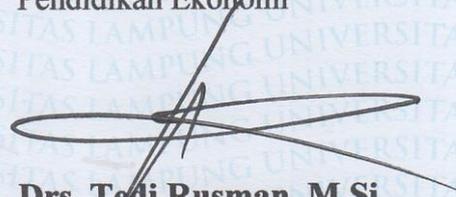
2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

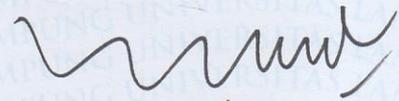


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

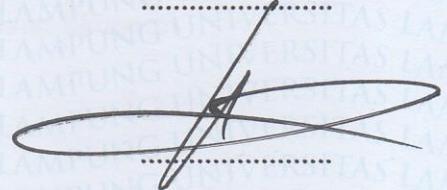
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

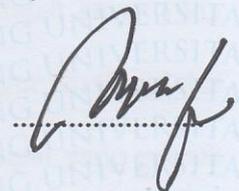
Ketua : **Drs. Nurdin, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



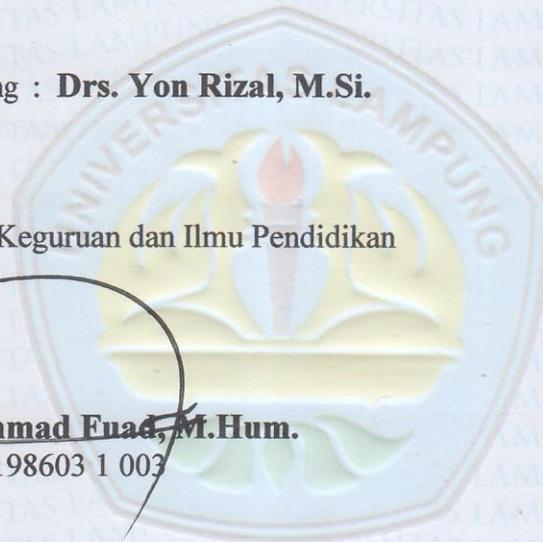
Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.

NIP. 19590722 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 April 2018**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lukas Rainhard Pardomuan Hutagalung
NPM : 1413031031
Jurusan/ Program Dtudi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pengarang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, April 2018

Yang Menyatakan



Lukas Rainhard Pardomuan
Hutagalung

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 18 mei 1997 dengan nama lengkap Lukas Rainhard Pardomuan Hutagalung. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara, pasangan Bapak Hinsa Hutagalung dan Ibu Herlina Damanik.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis

1. SD Negeri 1 Tebenan diselesaikan pada tahun 2008
2. SMP Negeri 20 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2011.
3. SMA Immanuel Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur tes tertulis SBMPTN. Pada tahun 2016, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bali, Jogjakarta dan Bandung. Pada bulan Juli-September 2017 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Bulan, Kecamatan Kasui, Kabupaten Way Kanan dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 2 Kasui.

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan atas kasih dan rahmat yang Tuhan Yesus berikan, karena cinta kasih dan penyertaan-Nya, Karya Ilmiah ini dapat terselesaikan

Kupersembahkan dengan tulus kepada:

Ayahku tercinta (Hinsa Hutagalung)

Terimakasih atas doa dan pengorbanannya selama ini yang tiada terhingga. Semua jerih payah dan kerja kerasmu selama ini aku bisa seperti sekarang. Kelak aku dapat meringankan bebanmu dan menjadi kebanggaanmu.

Ibuku tercinta (Herlina Damanik)

Terimakasih atas doa dan dukungan selama ini, perjuanganmu yang begitu luar biasa hingga aku bisa seperti sekarang. Aku akan berusaha untuk membahagiakanmu.

Kakak dan Adik-adikku (Hanna, Daniel, Rut dan Samuel)

Terimakasih atas doa dan dukungan kalian selama ini. Kalian sudah membuatku semangat.

Saabat-sahabatku

Terimakasih atas doa dan semangatnya selama ini. Kalian sudah memberiku semangat dan motivasi dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

MOTTO

Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan,
Tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan

(Amsal 1:7)

Bukankah telah Kuperintahkan kepadamu:

Kuatkan dan teguhkan hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati,
Sebab TUHAN, Allahmu, menyertai engkau, ke manapun engkau pergi.

(Yosua 1:9)

Tidak ada pekerjaan yang berat.

Berat atau ringan hanyalah ada dalam pikiran kita saja

(Merry Riana)

Jika aku gagal, aku mencoba lagi, lagi dan lagi. Jika kamu gagal,
Akankah kamu mencobanya lagi? Kekuatan manusia dapat menangani
Hal tersebut, lebih dari yang kita sadari. Penting bagaimana kamu
Menyelesaikannya. Akankah kamu akan mengakhirinya dengan tangguh?

(Nick Vujicic)

Hidup selalu mengucapkan syukur kepada Tuhan dalam keadaan

Apapun.

(Lukas Hutagalung)

SANWACANA

Puji Tuhan, berkat rahmat dari Tuhan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis berharap, karya yang merupakan wujud dari kerja keras, doa dan pemikiran yang maksimal serta didukung dengan bantuan dan keterlibatan berbagai pihak ini akan bermanfaat dikemudian hari. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial di FKIP Unila.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku Pembimbing Akademik (PA) dan Pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini. Terima Kasih atas segala arahan ilmu pengetahuan yang telah Bapak berikan kepada penulis.
8. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini, Terimakasih atas segala arahan Bapak dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku dosen pembahas yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala arahan dan bimbingan bapak dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi, terima kasih atas bantuan dan bimbingannya serta tiada henti-hentinya mengiatkan penulis untuk terus belajar dan belajar.
11. General Manajer PTPN VII Unit Kedaton, bapak Ir. Yedi Pudiansyah yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PTPN VII Unit Kedaton.

12. Karyawan PTPN VII Unit Kedaton yang telah membantu dalam penyebaran angket.
13. Bapak dan mamaku yang sangat luar biasa. Berkat doa dan pengorbanan yang sangat luar biasa yang kalian lakukan untuk aku dapat meraih gelar Sarjana pendidikan.
14. Saudara-saudaraku kak Hanna, bang Daniel, adek Ruth dan adek Samuel yang telah memberikan semangat. Semoga kalian juga sukses dikemudian hari.
15. Keluarga besarku yaitu Tulang, Nantulang, Paktua, Maktua, Amangboru, Namboru dan yang lainnya tidak bisa disebutkan satu-satu. Terimakasih atas doa dan semangatnya.
16. Sahabat-sahabat yang sudah seperti keluarga “Selusin Milimeter”. Arthur, Christin, Rahmat, Cindy, Riko, Daniel, Alfrido, Ivan, David, Jesicha, Hanna. Terima kasih atas dukungannya dan terima kasih karna kalian tetap jadi sahabat yang keren. Semoga kita nanti bisa sukses semua.
17. Teman-teman seperjuangan, Finggo, Ega, Haris, Sudirman, Rio, Odi, Prabowo, Fery, Afdy, Bagas, Tofa, Agus, Lutfi, Ikhsan, Aji, Galuh yang sudah berjuang skripsi bersama. Semoga kalian dilancarkan juga.
18. Maya, Yuyun, Rani. Terimakasih atas kenangan kita selama kuliah yang tidak bisa dilupakan.
19. Teman-teman keluarga besar Pendidikan Ekonomi 2014. Terima kasih atas kenangan kita selama kuliah.
20. Naposo HKBP Kedaton yang telah memberikan kesempatan dan tempat untuk aku bisa berpelayanan.

21. Pengurus POMK FKIP. Mery, Mona, Irma, Getri, Desta, Putra, Adel, Cici, Maria, Dewi, Sinta, Katherine, Sara, Rita, Evi, Kartika dan yang lainnya. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
22. Mantan pengurus POMK FKIP yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan kitaselama jadi pengurus.
23. Partner In Christ. Kuat, Crysnoni, Vera atas kebersamaan kita dalam melayani Tuhan.
24. Teman-teman KKN di Tanjung Bulan: Gede, Wini, Monica, Titis, Fadila, Heni, Puspita, Desi dan Ketut, terima kasih untuk kebersamaannya sewaktu KKN.
25. Pak Ibnu dan Mbak Ratih yang telah menerima kami untuk tinggal selama KKN berlangsung.
26. Pak Budi kepala sekolah SMAN 2 Kasui. Terimakasih telah membantu kami selama praktek mengajar di SMA tersebut.
27. Ibu Nopinda selaku guru pamong. Terima kasih atas bimbingannya selama saya praktek mengajar.
28. Kak Wardani dan Om Herdi. Terima kasih karena telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
29. Seluruh kakak tingkat maupun adik tingkat yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses.
30. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terima kasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Bandar Lampung, 22 April 2018
Penulis,

Lukas Rainhard Pardomuan
NPM 1413031031

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	13
A. Tinjauan Pustaka.....	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
2. Kompensasi.....	17
3. Motivasi Kerja.....	22
4. Kepuasan Kerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis.....	37
III. METODE PENELITIAN	39
A. Metode Penelitian.....	39
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Variabel Penelitian.....	44
E. Definisi Konseptual Variabel.....	45
F. Definisi Operasional Variabel.....	46
G. Uji Persyaratan Instrumen.....	47
1. Uji Validitas Angket.....	48
2. Uji Reabilitas Angket.....	50
H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	52
1. Uji Persyaratan Statistik Parametrik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Homogenitas.....	54

2. Uji Persyaratan Regresi Linear (Uji Asumsi Klasik).....	55
a. Uji Kelinearan Regresi.....	55
b. Uji Multikolinearitas.....	55
c. Uji Autokorelasi.....	56
d. Uji Heteroskedastisitas.....	58
3. Pengujian Hipotesis.....	59
a. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan).....	64
b. Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial).....	64
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	65
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	65
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	66
3. Struktur Organisasi.....	66
B. Gambaran Umum Responden.....	68
C. Deskripsi Data.....	68
1. Data Kompensasi.....	69
2. Data Motivasi Kerja.....	71
3. Data Kepuasan Kerja.....	73
4. Data Produktivitas Kerja.....	75
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik.....	77
1. Uji Normalitas Data.....	77
2. Uji Homogenitas.....	78
E. Uji Asumsi Klasik.....	79
1. Uji Linieritas.....	79
2. Uji Multikolinieritas.....	81
3. Uji Autokorelasi.....	82
4. Uji Heteroskedastisitas.....	84
F. Analisis Data.....	86
1. Persamaan Struktural.....	89
2. Besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat di hitung.....	90
a. Substruktur 1.....	90
b. Substruktur 2.....	91
G. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur.....	93
1. Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	93
a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	93
b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	94
c. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	95
d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	96
e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	97

f.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	97
g.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	98
h.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	99
2.	Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	100
a.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	100
b.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	101
H.	Kesimpulan Hasil Statistik.....	102
1.	Secara parsial terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	102
2.	Secara parsial terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	102
3.	Ada hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	102
4.	Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	102
5.	Ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	102
6.	Ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	103
7.	Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	103
8.	Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	103
9.	Ada pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	103
10.	Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	103
I.	Pembahasan	
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	105

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	108
3. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	109
4. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	111
5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	112
6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	114
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	115
8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	117
9. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	118
10. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	119
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian.....	37
Gambar 2. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian	61
Gambar 3. Model persamaan dua jalur.....	62
Gambar 4. Substruktur 1.....	62
Gambar 5. Substruktur 2.....	63
Gambar 6. Struktur Organisasi PTPN VII Unit Kedaton	67
Gambar 7. Kurva <i>Durbin Waatson</i>	84
Gambar 8. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian	86
Gambar 9. Model persamaan dua jalur	87
Gambar 10. Substruktur 1	87
Gambar 11. Substruktur 2	88
Gambar 12. Substruktur 1	90
Gambar 13. Substruktur 2	91
Gambar 14. Diagram jalur lengkap	93
Gambar 15. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y	97
Gambar 16. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data jumlah karet yang telah disadap pada PTPN VII Unit Kedaton afdeling II tahun 2017.....	2
2. Data jumlah karet yang telah disadap pada PTPN VII Unit Kedaton afdeling III tahun 2017.....	3
3. Data jumlah gaji dan tunjangan karyawan tetap bagian penyadap padaPTPN VII Unit Kedaton Afdeling II dan Afdeling III.....	4
4. Data jumlah gaji dan tunjangan karyawan kontrak bagian penyadap padaPTPN VII Unit Kedaton Afdeling II dan Afdeling III.....	5
5. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan Bagian Penyadap PTPN VII Unit Kedaton tentang Kepuasan Kerja.....	8
6. Penelitian yang Relevan.....	33
7. Jumlah karyawan bagian penyadap PTPN VII Unit Kedaton Bulan tahun 2017.....	43
8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	47
9. Distribusi frekuensi variabel kompensasi	69
10. Kategori kompensasi	70
11. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja	71
12. Kategori motivasi kerja.....	72
13. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja	73
14. Kategori kepuasan kerja	74
15. Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja	75
16. Kategori produktivitas kerja	76
17. Rekapitulasi uji normalitas	78
18. Rekapitulasi uji homogenitas	79
19. Rekapitulasi uji multikolinieritas	82
20. Rekapitulasi uji heteroskedastisitas	85
21. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub – Struktur 1	104
22. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub – Struktur 2	104
23. Rangkuman Dekomposisi dari Diagram Jalur, Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Tentang Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-kisi Angket
- Lampiran 2. Angket
- Lampiran 3. Data Uji Angket
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Z)
- Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9. Data Penelitian
- Lampiran 10. Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 11. Uji Normalitas
- Lampiran 12. Uji Homogenitas
- Lampiran 13. Uji Linieritas
- Lampiran 14. Uji Multikolinieritas
- Lampiran 15. Uji Autokorelasi
- Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 17. Uji Hipotesis
- Lampiran 18. Form Pengajuan Judul
- Lampiran 19. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 20. Surat Balasan Izin Penelitian

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Salah satu faktor penunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan bisa menghasilkan apapun. Oleh karena itu keberadaannya harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu strategi yang dapat dipakai perusahaan dalam mencapai tujuan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja yang didukung dengan motivasi kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan karyawan perusahaan. Produktivitas kerja menurut Menurut Sunyoto

Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

PTPN VII merupakan perkebunan yang pada masa belanda. Pengalihan kekuasaan menjadi milik indonesia baru dapat diwujudkan pada tahun 1957.

PTPN VII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melakukan usaha dalam bidang perkebunan dengan komoditi utama yang dibudidayakan yaitu karet, kelapa sawit, teh tebu dan kakao. Lampung merupakan salah satu wilayah kerja PTPN VII. PTPN VII Unit Kedaton mengolah komoditas karet. Karet merupakan komoditas andalan ekspor yang mempunyai kontribusi penting bagi perusahaan. Belakangan ini, jumlah produksi karet sedikit menurun yang mengakibatkan produktivitas juga menurun. Berikut adalah tabel data hasil karet yang telah disadap.

Tabel 1. Data Jumlah Karet yang Telah Disadap pada PTPN VII Unit Kedaton Afdeling II (dua) Tahun 2017.

No	Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Realisasi Target (%)
1	Januari	45.607	31.374	69
2	Februari	45.607	29.353	64
3	Maret	55.155	39.353	71
4	April	60.546	52.862	87
5	Mei	64.701	43.869	68
6	Juni	53.919	37.685	70
7	Juli	55.602	52.992	95
8	Agustus	33.588	41.915	125
9	September	25.724	19.431	75
10	Oktober	25.724	19.587	76
Total		466.173	368.421	

Sumber: PTPN VII Unit Usaha Kedaton Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1 diketahui data jumlah karet yang disadap sampai oktober 2017 dengan target secara keseluruhannya sebesar 466.173, dan realisasinya sebesar 368.421. realisasi tertinggi tercapai pada bulan Agustus sebesar 125% dan terendah pada bulan Februari sebesar 64%.

Tabel 2. Data Jumlah Karet yang Telah Disadap pada PTPN VII Unit Kedaton Afdeling III (tiga) Tahun 2017.

No	Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Realisasi Target (%)
1	Januari	42.040	31.293	74
2	Februari	42.040	26.611	63
3	Maret	50.312	34.759	69
4	April	60.151	33.762	56
5	Mei	63.158	31.504	50
6	Juni	56.063	30.996	55
7	Juli	48.844	37.139	76
8	Agustus	37.266	31.825	85
9	September	27.494	16.979	62
10	Oktober	26.351	18.152	69
Total		453.719	293.020	

Sumber: PTPN VII Unit Usaha Kedaton 2017

Berdasarkan Tabel 2 diketahui data jumlah karet yang disadap sampai oktober 2017 dengan target secara keseluruhannya sebesar 453.719, dan realisasinya sebesar 293.020. realisasi tertinggi tercapai pada bulan Agustus sebesar 85% dan terendah pada bulan Mei sebesar 50%.

Presentase jumlah karet yang disadap oleh penyadap rata-rata menurun setiap bulannya, itulah yang menjadi ukuran menurunnya produktivitas kerja karyawan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena belum tercapainya kepuasan kerja. Menurut Sumarso (2003: 63) bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung

berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Agar tidak terjadi penurunan maka diperlukan kestabilan produktivitas kerja oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak dan sesuai bagi karyawan. Kompensasi bukan hanya penting tetapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menetapkan ompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap karyawan.

Menurut Rivai (2005: 357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Tabel 3. Data Jumlah Gaji dan Tunjangan Karyawan Tetap Bagian Penyadap pada PTPN VII Unit Kedaton Afdeling II dan Afdeling III Bulan Oktober.

Afdeling	Jumlah karyawan	Rata-rata gaji	Rata-rata tunjangan
II	55	Rp 1.525.583	Rp 887.496
III	37	Rp 1.552.884	Rp 894.542

Sumber: Laporan manajemen SDM PTPN VII Unit Kedaton Oktober 2017

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat rata-rata jumlah gaji dan tunjangan karyawan tetap bagian penyadap pada PTPN VII Unit Kedaton. Tunjangan disini berupa tunjangan perusahaan dan kompensasi kemahalan. Rata-rata gaji

serta tunjangan yang diterima karyawan ada yang mengatakan cukup dan ada yang mengatakan tidak. Disini peran perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat terpenuhi dan mereka bisa mendapat kepuasan kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Tabel 4. Data Jumlah Gaji dan Tunjangan Karyawan Kontrak Bagian Penyadap pada PTPN VII Unit Kedaton Afdeling II dan Afdeling III Bulan Oktober.

Afdeling	Jumlah Karyawan	Rata-rata Gaji	Rata-rata tunjangan
II	27	Rp 1.970.884	Rp 102.833
II	27	Rp 1.962.101	Rp 100.515

Sumber: Laporan manajemen SDM PTPN VII Unit Kedaton Oktober 2017

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat rata-rata jumlah gaji dan tunjangan karyawan kontrak bagian penyadap pada PTPN VII Unit Kedaton. Tunjangan disini berupa premi borong dan dinas. Rata-rata gaji serta tunjangan yang diterima karyawan ada yang mengatakan cukup dan ada yang mengatakan tidak. Disini peran perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat terpenuhi dan mereka bisa mendapat kepuasan kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Masalah motivasi kerja pada karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai apabila seluruh karyawan bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalau mempertimbangkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan diketahui bahwa realisasi karet yang disadap itu masih tidak mencapai target, seperti yang terlihat pada Tabel 1 dan 2. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan tergolong kurang maksimal karena jumlah karet yang disadap tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, motivasi kerja yang tinggi serta didukung dengan

kepuasan kerja yang dirasakan. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan tidak merasakan kenyamanan dan tidak dihargai dalam pekerjaannya maka karyawan tidak bisa memberikan hasil yang optimal atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Hani Handoko (2007: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut S.P Hasibuan (2008: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Oleh karena itu kepuasa kerja karyawan harus diperhatikan lebih baik lagi agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut dan produktivitas dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, peneliti melakukan wawancara terhadap 20 orang karyawan bagian penyadap tentang kepuasan kerja, berikut dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan Bagian Penyadap PTPN VII Unit Kedaton Tentang Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Tanggapan			Jumlah Karyawan
		T	S	R	
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan karyawan.	5	7	8	20
2.	Atasan selalu memperhatikan pekerjaan bawahannya.	6	4	10	20
3.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan karyawan.	5	7	8	20
4.	Peraturan dan prosedur di tempat kerja sudah baik dan adil.	7	9	4	20
Jumlah		23	27	30	80
Presentase		28,7	33,7	37,5	100

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 28,7% karyawan menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebanyak 33,7% menyatakan sedang dan sebanyak 37,5% menyatakan rendah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Produktivitas kerja karyawan menurun, hal ini tampak dari menurunnya presentase jumlah karet yang disadap oleh karyawan.
2. Kurangnya perhatian terhadap karyawan sehingga produktivitas kerja tidak optimal.

3. Rendahnya tingkat kepuasan didapat karena banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan karena belum tercapainya kepuasan kerja.
5. Pemberian kompensasi yang belum memuaskan karyawan.
6. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya presentase jumlah karet yang disadap oleh karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Z), dan produktivitas kerja (Y) PTPN VII Unit Kedaton.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?

3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
9. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?
10. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
10. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya ilmu ekonomi.

2. Secara praktis
 - a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
 - b. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ruang lingkup objek penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Y), dan produktivitas kerja (Z).

2. Ruang lingkup subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian penyadap.

3. Ruang lingkup tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah PTPN VII Unit kedaton Way Galih.

4. Ruang lingkup waktu penelitian

Waktu penelitian ini adalah dilaksanakan pada tahun 2017/2018

5. Disiplin ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Bagi suatu perusahaan produktivitas kerja sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja dalam perusahaan, berarti laba perusahaan juga akan meningkat.

Produktivitas juga sering dikaitkan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan tidak perlu kerja lembur sehingga bisa menghemat biaya. Maka jelas bahwa merupakan hal yang tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional. Pengertian produktivitas pada

umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2007: 94) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2000: 210) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Mathis & Jackson (2001: 82) menyatakan produktivitas sebagai ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas diatas, diketahui bahwa produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun bukan hanya mencakup perbandingan input dan outputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat

diukur dengan input dan outputnya. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Definisi pengukuran produktivitas kerja karyawan ini, menurut Hasibuan dalam Sinungan (2003: 23) berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Bagi perusahaan dan juga organisasi, nilai produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini sependapat dengan Nafiah Al-amin (2015: 14) bahwa karyawan akan bersedia untuk bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhan fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah

mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2005: 56-60) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan dan sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Diantara banyak faktor diatas, disiplin kerja yang keras menjadi salah satu faktor yang cukup dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan insentif, pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dari mutu suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran cukup penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas kerja juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang telah bekerja ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang didudukinya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasibuan (2002: 54) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Ambar dan Rosidah (2003: 206).Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah di perusahaan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka efektivitas kerja akan menurun

Sastrohadiwiryono (2005: 181) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Ella (2010: 744-745) Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, seperti gaji, upah, insentif.
 - Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
 - Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.
- 2) Kompensasi tidak langsung, yakni kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Menurut sudarsono, Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk fingers benefits atau tunjangan pelengkap, seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan dan kesempatan cuti.⁹ Tunjangan (benefits) adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Program tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:
 - Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga. Program tunjangan yang termasuk dalam kategori ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.
 - Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan perempuan.
 - Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat parkir yang nyaman.

Menurut Meldona (2009: 316-319) Ada beberapa faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kompensasi, yaitu:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku Melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah langka tidaknya tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan organisasi yang bersangkutan.
- 2) Tuntutan serikat pekerja Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Peranan dan tuntutan serikat pekerja ini pun perlu diperhitungkan sebab apabila tidak, bukanlah hal yang mustahil bahwa pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen dan serikat pekerja sendiri.
- 3) Produktivitas Agar mampu mencapai tujuan dan sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa mereka tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak – manajemen dan para pekerja – perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji Pada analisis terakhir, kebijaksanaan suatu organisasi mengenai upah dan gaji para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawannya tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan hari raya dan sebagainya. Bahkan juga kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala juga perlu mendapat perhatian.
- 5) Peraturan perundang-undangan Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekerjaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundangundangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya. Tidak ada satu pun organisasi yang terebebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008:121-122) sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan biasa. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan lainnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- 5) Stabilitas karyawan.
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

Kompensasi diberikan kepada karyawan memang bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan daripada perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) diantaranya :

- 1) Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikut atau bawahannya, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi mendapatkan hasil yang optimal.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja yang tinggi.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006: 282) mengemukakan pernyataannya bahwa Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan,

peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu

Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut As'Ad (1995 : 45) dalam Pasolog, Harbani (2010:140) mengatakan: "Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu".

Robbins dan Judge (2008: 222) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi belum tentu akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali

upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006 : 48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effortperformance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Oleh sebab itu motivasi kerja sering disebut pendorong semangat kerja.

motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi pegawai akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai,

sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu pegawai yang bersangkutan. Sagir dalam Satrohadiwiryono (2002: 269) mengemukakan bahwa unsur-unsur pendorong motivasi antara lain prestasi kerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Adapun fungsi motivasi yang dikemukakan oleh Sardiman (2007: 85) ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai pendorong atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malayu S.P. Hasibuan (2005: 97) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tindakan memotivasi akan dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Ada banyak indikator motivasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Indikator motivasi menurut Nitisemito dalam Andri Tanjung (2005: 117) yaitu :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja Penilaian turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan memperbandingkan produksi tahun ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Kesemua hal ini merupakan suatu indikasi atau bertanda bahwa ada penurunan motivasi kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penerimaan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan

- harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.
- c. Labour Turnover Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.
 - d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi Tingkat kerusakan yang tinggi biasanya disebabkan oleh kurang perhatian, kecerobohan dan sebagainya. Kerusakan tidak hanya pada factor manusia, tetapi bisa juga karena penyimpangan yang salah.
 - e. Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi, yang jika dibiarkan terus menerus maka dapat merugikan perusahaan.
 - f. Pemogokan Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya motivasi kerja.

Didalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu perusahaan dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi

internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya masing-masing. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Gibson (2000: 106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Padangan senada juga dikemukakan oleh Menurut Robbins (2003: 78). “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Greenberg dan Baron (2003: 124) mendeskripsikan

kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Robbins (2003:78) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Pangabean (2004:98) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain, tetapi karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki pikiran untuk mengevaluasi pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar karena berharap mendapat pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan.

Karena fakta yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi secara luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh. As'ad (2001: 115-116) yaitu:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain bisa bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dapat mempengaruhi dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2001: 226).

Beberapa korelasi kepuasan kerja menurut (Kreiner dan Kinicki, 2001: 226) adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. **Pelibatan kerja**
Menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderator dengan kepuasan kerja. Untuk itu manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.
- c. *Organizational citizenship behavior*
Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisikbisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan.
- d. **Komitmen organisasional**
Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan.
- e. **Kemangkiran**
Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran
- f. **Perputaran**
Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran.
- g. **Perasaan stress**
Stress dapat berpengaruh sangat negative terhadap perilaku perusahaan dan kesehatan individu. Stress secara positif berhubungan dengan kemangkiran.
- h. **Prestasi kerja**
Kontroversi terbesar dalam penelitian perusahaan adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang mengatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan.

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (pay), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (supervision), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (workers), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

B. Peneliatian yang Relevan

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada tabel

Tabel 6. Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1.	Rocky Sanjaya	Analisis Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. ASKRINDO	Ada pengaruh yang signifikan insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara simultan. Variabel insentif dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 57,8% terhadap produktivitas sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti faktor kepemimpinan dan lainnya.
2.	Chaisunah	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)	Berdasarkan hasil penelitian kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil F hitung > F tabel atau $94,081 > 3,15$ sehingga keputusan F test variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3.	Ibriati Kartika Alimuddin	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture	Nilai F hitung > F tabel yaitu 16.3258 > 4.0982 maka H0 di tolak dan H1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
4.	Nurul Hidayah	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	(1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan F hitung > F tabel (4,589 > 3,97); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan t hitung > t tabel (1,949 > 1,991). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,456 > 0,154).

5.	A Khairul Hakim	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Penelitian ini bertujuan mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai determinasi sebesar 31,1 %. Sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
----	-----------------	--	---

C. Kerangka Pikir

Produktivitas Kerja yang baik adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai setiap perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang baik pula.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Selanjutnya kedua variabel eksogen diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan ada pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja juga diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan mendapatkan

kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, pastinya mereka akan lebih termotivasi lagi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan begitu produktivitas kerjapun akan meningkat.

Hal ini sependapat dengan Kasmir dan Jakfar (2012:177) menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

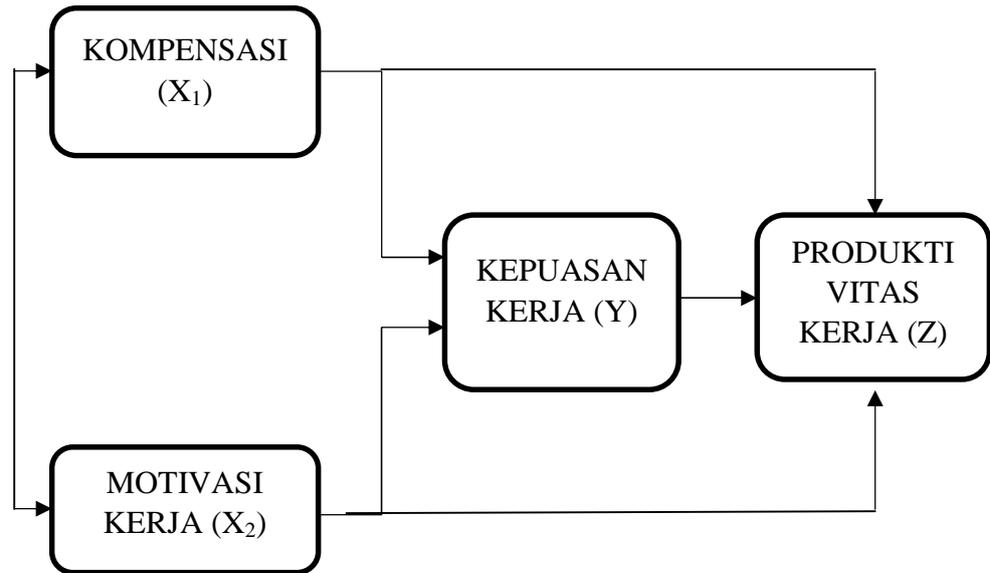
- 1) Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Memudahkan sasaran strategis.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi (Mathis Dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerjapun akan tinggi.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Ishak dan Hendri (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Para pegawai akan merasa senang melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Prabu (2005:24) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan

maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, maka motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
3. Ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

4. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
6. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
9. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.
10. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto dan survey*.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja melalui Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari 2 (dua) macam penelitian yang meliputi.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Sekaran (2006: 27) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam meliputi.

- a. **Data Kualitatif**
Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga hasil data yang dikumpulkan bervariasi. Data yang diambil bersumber dari karyawan PTPN VII Unit Kedaton yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.
- b. **Data kuantitatif**, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profil perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi 2 (dua) meliputi

- a. **Data internal**

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PTPN VII Unit kedaton. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan olehh peneliti sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup, yakni bentukpertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya,

sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 118-127) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penyadap PTPN VII Unit Kedaton yang berjumlah 146 orang.

Tabel 7. Jumlah Karyawan Bagian Penyadap PTPN VII Unit Kedaton Bulan Tahun 2017.

No	Jenis Karyawan	Jumlah (Orang)
1	Karyawan Tetap	92
2	Karyawan ILA (Kontrak)	54
Total		146

Sumber: PTPN VII Unit Kedaton Tahun 2017

2. Sampel

Sampel digunakan ketika meneliti hanya sebagian dari populasi atau tidak seluruhnya dari populasi. Sampel merupakan sebagian atau hanya wakil dari jumlah populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 118). Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi digunakan rumus Taro Yamane, yaitu.

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel Minimal

N : Ukuran Populasi

d : Tingkat Signifikan (0,1)

Sugiyono (2009: 65)

Berdasarkan rumus diatas besarnya sampel pada penelitian ini yaitu.

$$n = \frac{146}{146 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{146}{2,46}$$

$$n = 59,35 = 59 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang digunakan adalah 59 orang karyawan. Teknik pengumpulan sampel adalah *Probabilitas Sampling* dengan menggunakan *Simple Random* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010: 120).

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 61) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Variabel Eksogen (*Exogenous Variable*)

Variabel eksogen dalam suatu model jalur adalah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variabel eksogen dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Dua variabel eksogen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Endogen(*Endogenous Variable*)

Variabel *endogenous* yaitu variabel yang mempunyai anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya adalah mencakup semua variabel perantara dan tergantung, variabel pertama *endogenous* mempunyai anak panah menuju ke arahnya dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur. Sedangkan variabel tergantung hanya mempunyai anak panah menuju ke arahnya. Variabel endogen dalam penelitian ini produktivitas kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). Namun untuk kepuasan kerja dapat juga menjadi variabel eksogen saat kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi Konseptual Variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian. Definisi Konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya guna mencapai tujuan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Indikator dalam variabel kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat produksi, tingkat absensi, turnover, kegelisahan dimana-mana, pemogokan. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain gaji, promosi, atasan, manfaat ganda, kondisi operasional pekerjaan, penghargaan. Sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Indikator variabel produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan output.

Definisi operasional dan pengukuran variabel disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 8: Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. fasilitas	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
	Motivasi Kerja	1. Tingkat produksi 2. Tingkat Absensi 3. Turnover 4. Kegelisahan	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
3.	Kepuasan kerja	1. Gaji 2. Promosi 3. Manfaat Ganda 4. Kondisi Operasional Pekerjaan 5. penghargaan	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
5	Produktivitas karyawan	1. Input 2. Output	Interval

G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan :

R_x : koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 N : jumlah sampel yang diteliti
 X : jumlah skor X
 Y : jumlah skor y
 XY : jumlah sampel antara X dan Y
 (Riduwan dan Sunarto, 2009: 80)

Menurut Arikunto (2007: 146) kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket pengukuran tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran tersebut tidak valid.

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{table}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil.

1) Kompensasi (X_1)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 semua item

pernyataan valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_1 dalam penelitian ini berjumlah 8 pernyataan.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 8 pernyataan untuk variabel X_2 semua item valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 8 pernyataan.

3) Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 8 pernyataan untuk variabel Y semua item valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel Y dalam penelitian ini berjumlah 8 pernyataan.

4) Produktivitas Kerja (Z)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran berupa angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 8 pernyataan untuk variabel Z semua item valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel Z dalam penelitian ini berjumlah 8 pernyataan.

2. Uji Reabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : nilai reliabilitas instrumen

k : jumlah item

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

σ_1^2 : varians total

(Basrowi dan Kasinu, 2007: 256)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan $dk = n$ maka angket memenuhi syarat reabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya.

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| 1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 | = sangat tinggi |
| 2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 | = tinggi |
| 3. Antara 0,400 sampai dengan 0,6999 | = cukup |
| 4. Antara 0,200 sampai dengan 0,3999 | = rendah |
| 5. Antara 0,000 sampai dengan 0,1999 | = sangat rendah |
- (Arikunto, 2007: 276)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil.

1. Kompensasi (X_1)

Alat ukur berupa angket dapat dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur berupa angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 8 pernyataan untuk variabel X_1

angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0,853 sehingga tingkat reliabilitas sangat tinggi.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Alat ukur berupa angket dapat dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur berupa angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 8 pernyataan untuk variabel X_2 angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0,788 sehingga tingkat reliabilitas tinggi.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Alat ukur berupa angket dapat dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur berupa angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 8 pernyataan untuk variabel Y angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0,738 sehingga tingkat reliabilitas tinggi.

4. Produktivitas Kerja (Z)

Alat ukur berupa angket dapat dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur berupa angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 8 pernyataan untuk variabel Z angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0,779 sehingga tingkat reliabilitas tinggi.

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2006: 34) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil dari pada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PTPN VII Unit Kedaton.

1. Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Untuk menggunakan alat analisis statistik parametrik selain diperlukan data yang interval dan rasio juga harus diperlukan persyaratan uji normalitas dan homogenitas.

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai

alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S.

Syarat hipotesis yang digunakan:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Statistik Uji yang digunakan.

$$D = \max |f_0(x_i) - S_n(x_i)| ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_0(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah.

Jika $D < D_{tabel}$ maka terima H_0

Jika $D > D_{tabel}$ maka tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z, jika $KSZ < Z_{\alpha}$ maka terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai maka tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono 2009: 156-159).

b. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. uji homogenitas disini menggunakan uji *Levenne Statistic*. Untuk melakukan pengujian homogenitas diperlukan hipotesis sebagai berikut.

Untuk mencari homogenitas digunakan rumus Levene Statistic yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya kelompok

Z_u = Y_u - Y_t

Y_t = rata-rata dari kelompok ke i Z_t = rata-rata kelompok dari Z_i

Z = rata-rata menyeluruh dari Z_{ij} daerah kritis

Kriteria Pengujian:

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditentukan sebesar 0,05, maka kriterianya yaitu.

- 1) Terima H₀ apabila nilai *significancy* > 0,05
- 2) Tolak H₀ apabila nilai *significancy* < 0,05

2. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji Kelinieran Regresi

Uji kelinieran dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi. Perhitungan uji kelinieran regresi dapat dilakukan dengan metode *ramsey* dengan rumus sebagai berikut.

$$F = \frac{(R^2_{\text{new}} - R^2_{\text{old}})/m}{(1 - R^2_{\text{new}})/(n - k)}$$

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut.

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = n - k maka H_0 diterima berarti linear. Sebaliknya H_0 tidak diterima atau tidak linear.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005: 91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau

semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi product moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut.

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

Untuk melakukan uji multikolinearitas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

Apabila koefisien signifikan (Sig. 2-tailed) $> = 0,025$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen, sebaliknya apabila koefisien signifikan $< 0,025$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas di antara variabel eksogennya.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Sudarmanto (2005: 142-143) Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum. Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik Durbin-Waston*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Waston* sebagai berikut.

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, d_u dan nilai Durbin-Waston, d_l
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif sebagai berikut.

$H_0 = < 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_0 = > 0$ (ada autokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < dL$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

Jika $dL < d < d_u$ tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Aturan keputusan yang tepat :

- a. Apabila $d < d_L$ tolak H_0
- b. Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0
- c. Apabila $4 - d > d$ tidak menolak H_0
- d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan (Sarwoko, 2005: 141)

Rumus hipotesis yaitu :

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Kriteria pengujian apabila nilai statistik Durbin-Watson berada di antara nilai d_U hingga $(4 - d_U)$ dengan $K = 2$ dan $n = 59$ dengan asumsi tidak terjadi autokorelasi (Suliyanto, 2011: 129).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007: 105).

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Park. Uji Park dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai logaritma residual yang telah dikuadratkan. Jika hasilnya menunjukkan

secara statistik tidak signifikan ($\text{sig.} > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian tersebut dan sebaliknya (Ghozali, 2007: 105).

Hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_1 : ada gejala heteroskedastisitas

Kriteria Pengambilan Keputusan.

Apabila nilai signifikan (Sig.) $> \alpha = 0,05$ atau apabila $-t_{hitung} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut atau terima H_0 .

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Menurut Sugiyono (2009: 297) model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen.

Analisis ini menggunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Dengan menggunakan diagram tersebut, kita dapat menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh tersebut tercermin dalam koefisien jalur. Analisis jalur merupakan suatu bentuk pengembangan dari model regresi dan korelasi, yang digunakan untuk menguji kecocokan tentang matriks korelasi terhadap dua atau lebih model sebab akibat yang diperbandingkan oleh peneliti. Pada umumnya model tersebut dilukiskan dalam bentuk lingkaran dan garis dimana anak panah tunggal menandai adanya hubungan sebab akibat (Sugiyono 2009: 297).

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan (Z).

Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \gamma_{YX_1} X_1 + \gamma_{YX_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \gamma_{ZX_1} X_1 + \gamma_{ZX_2} X_2 + \gamma_{ZY} Y + \epsilon_2$$

Keterangan:

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi Kerja

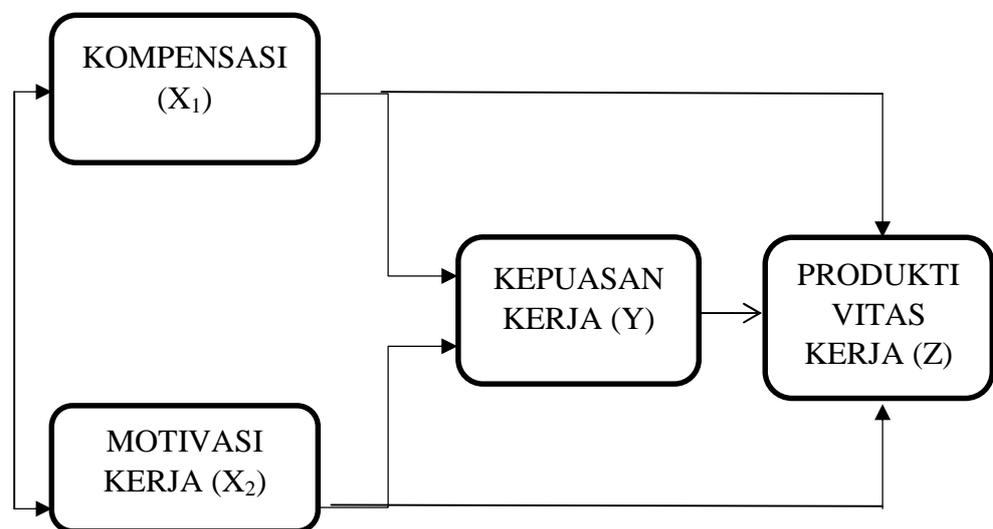
Y : Kepuasan Kerja

Z : Produktivitas karyawan

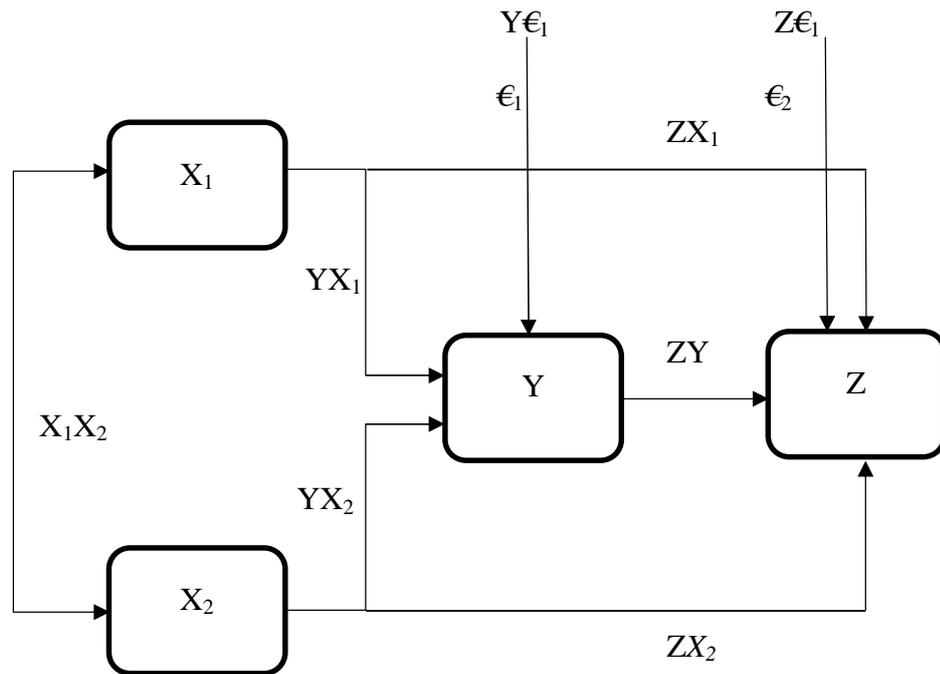
- YX_1 : koefisien jalur X_1 terhadap Y
 YX_2 : koefisien jalur X_2 terhadap Y
 X_1X_2 : koefisien korelasi X_1 dengan X_2
 ZX_1 : koefisien jalur X_1 terhadap Z
 ZX_2 : koefisien jalur X_2 terhadap Z
 ZY : koefisien jalur Y terhadap Z
 $Y\epsilon_2$: koefisien jalur variabel lain terhadap Y diluar variabel X_1, X_2
 $Z\epsilon_2$: koefisien jalur variabel lain terhadap Z di luar variabel X_1, X_2 dan Y

b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian

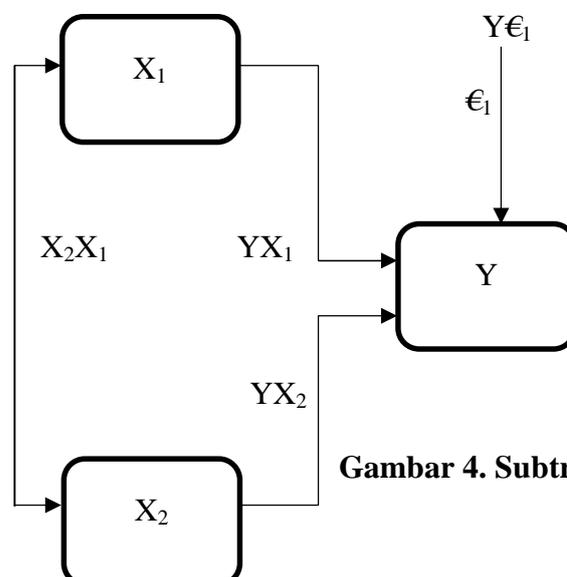


Gambar 3. Model persamaan dua jalur

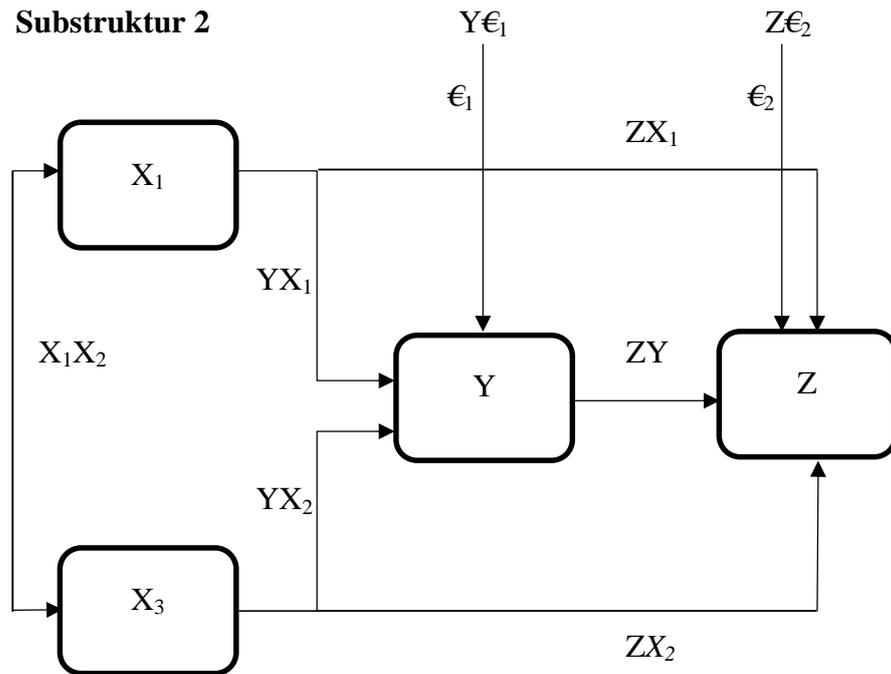
- Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural, diimana X_1 dan X_2 adalah eksogen dan Y serta Z adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah:

- $Y = YX_1 + YX_2 + \epsilon_1$
- $Z = ZX_1 + ZX_2 + ZY + \epsilon_2$

Substruktur 1



Gambar 4. Substruktur 1



Gambar 5. Substruktur 2

c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

Pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut uji analisis regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

2) Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf $0,1$ dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika Kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika Motivasi Kerja karyawan tinggi, maka Kepuasan Kerja karyawan akan tinggi.
3. Ada hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, maka akan tercipta motivasi kerja karyawan yang baik.
4. Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika Motivasi Kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
6. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sehingga menghasilkan Produktivitas Kerja yang tinggi.
7. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan yang akan menghasilkan Produktivitas kerja yang tinggi.
8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika Kepuasan Kerja karyawan tinggi, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan tinggi.
9. Ada pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan dan Motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan tinggi.
10. Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai harapan lalu Motivasi Kerja tinggi dan Kepuasan Kerja tinggi, maka Produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan cara memuji hasil kerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan karyawan sehingga dapat tercipta motivasi kerja yang baik. Salah satunya dengan cara memberikan bonus kepada karyawan.
4. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. salah satunya dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan.
5. Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. salah satunya dengan cara memberikan bonus atas hasil kerja karyawan yang baik.

6. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi berupa bonus ataupun tunjangan-tunjangan kepada karyawan agar mereka merasa lebih puas atas pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
7. Pimpinan atau atasan diharapkan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan sehingga mereka bisa bekerja lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kepuasan karyawan dengan melihat apa yang karyawan butuhkan, sehingga karyawan bisa bekerja maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
9. Perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif dan tunjangan-tunjangan serta lebih memotivasi karyawan agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan.
10. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus memperhatikan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2007, "Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar": Bandung, Rajawali Pers
- Akhmat Kasinu. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial, Konsep, Prosedur dan Aplikasi*. Kediri: CV Jenggala Pustaka Utama.
- Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini market Rizky di Kabupaten Sragen". Skripsi dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Andri Tanjung. 2005. "Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT.Agnoresia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung."
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anthony & Govendarajan. 2003. *Manajemen Control System*. Eleventh Edition. Mc Graw Hill International Edition.
- Anwar Prabu, 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember."
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, manajemen Motivasi. Jakrta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.

- Bilson, Simamora. 2004. *Paduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. (2003). “Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Harnanik. 2005. “Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi”. *Ekobis* Vol. 6 No. 2 Hal 153 – 165. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Kasmir & Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke Delapan. Jakarta: Kencana
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis. L.Robert dan Jackson.H. John, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Puspitawati. 2013. “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”: Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sahid, Handoko. 2008. “Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap KomitmenOrganisasional”. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Sarwoko. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soemarso, 2003, "Akuntansi Suatu Pengantar II", Salemba Empat ; Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada