

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI



**Oleh :
Sherlyn Vellisya Shandra
180910034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Sherlyn Vellisya Shandra
180910034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sherlyn Vellisya Shandra
NPM : 180910034
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 11 Januari 2022



Sherlyn Vellisya Shandra
180910034

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT SAT NUSAPERSADA TBK**

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Sherlyn Vellisya Shandra
180910034**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 11 Januari 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read "David's", with a horizontal line underneath.

**David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui secara spesifik mengenai motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas PT Sat Nusapersada Tbk. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 155 responden dari PT Sat Nusapersada Tbk dan data yang dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk mengolah data dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dapat juga dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,648 atau 64,8% yang berarti kuatnya peranan dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Sedangkan sisanya 35,2% pengaruhnya terhadap variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi harus dievaluasi guna meningkatkan produktivitas kerja begitu juga dengan memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan serta apresiasi kompetensi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk penelitian lebih lanjut diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Company want human resources or organizations that have optimal productivity. Good and optimal human resources will directly impact the company's success in achieving company goals. The objective of this research to specify the impact of motivation and compensation on employee productivity of PT Sat Nusapersada Tbk. Sampling technique for this research is non probability sampling with quantitative method analysis. The sample used in this research is 155 respondents from PT Sat Nusapersada Tbk. While the remaining 35,2% influence on other variables not included in this study. This research using SPSS version 25 to process data and using multiple linear regression analysis. The results showed that motivation and compensation simultaneously have a significant influence on employee productivity. The evidenced by the results of the coefficient determination of 0,648 or 64,8% means that the role of motivation and compensation is strong for employee productivity at PT Sat Nusapersada Tbk. Therefore, for further research that examines other factors that can affect employee productivity.

Keywords: *Motivation, Compensation, Employee Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menerima jika ada kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
 2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
 3. Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
 4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
 5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
 6. Bapak Sunargo, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
 7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan serta doa dan nasihat yang diberikan
 8. Teman seperjuangan terutama Elia, Meliani, Hendra, Evi, Supri, Farida, dan Jia yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan dan perkuliahan
 9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
 10. Pihak PT Sat Nusapersada Tbk
 11. Para responden yang berpartisipasi dan dukungannya
- Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 11 Januari 2022

(Sherlyn Vellisya Shandra)



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1. Motivasi Kerja.....	9
2.1.2. Kompensasi.....	11
2.1.3. Produktivitas.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Berpikir.....	20
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Sifat Penelitian.....	25
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	26

3.4.1.	Populasi.....	26
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	26
3.4.3.	Teknik <i>Sampling</i>	27
3.5.	Sumber Data.....	28
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.7.1.	Variabel Dependen.....	29
3.7.2.	Variabel Indenden.....	30
3.8.	Metode Analisis Data.....	31
3.8.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	31
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	31
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.8.5.	Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.9.	Uji Hipotesis.....	37
3.9.1.	Uji Parsial (Uji T).....	37
3.9.2.	Uji Simultan (Uji F).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.2.1.	Profil Responden.....	40
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.3.1.	Motivasi Kerja.....	43
4.3.2.	Kompensasi.....	44
4.3.3.	Produktivitas Karyawan.....	46
4.4.	Analisis Data.....	47
4.4.1.	Hasil Uji Validitas Data.....	47
4.4.2.	Hasil Uji Realibilitas Data.....	48
4.4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	53
4.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	54
4.5.1.	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	54
4.5.2.	Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	55
4.6.	Pembahasan.....	56
4.6.1.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.....	56

4.6.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.....	56
4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.....	57
4.7. Implikasi Hasil Penelitian.....	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	59
5.2. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1. Diagram Histogram	50
Gambar 4.2. Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Penurunan Produktivitas Karyawan Periode	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Periode Penelitian.....	26
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3. <i>Range</i> Validitas	32
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.4. Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.5. Skor Indikator Variabel Kompensasi	45
Tabel 4.6. Skor Indikator Variabel Produktivitas Karyawan	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	48
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	48
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.11. Hasil Uji Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	51
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Park Gleyser</i>	52
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.15. Hasil Uji <i>R Square</i>	54
Tabel 4.16. Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.17. Hasil Uji F	55

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin.....	27
Rumus 3.2. Korelasi <i>Product Moment</i>	33
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	34
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda	36
Rumus 3.5. Uji T	37
Rumus 3.6. Uji F	38



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Akibat ketidak efisien dan efektif tenaga kerja dalam suatu organisasi menyebabkan tenaga kerja menjadi salah satu faktor pengukur produktivitas.

Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Produktivitas yang kurang efektif dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Sunarsi (2018) berpendapat produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang telah ditentukan untuk menghasilkan produk yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Produktivitas kerja juga berarti keefektifan dari karyawan dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang

menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan penyemangat, partisipasi, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Prasada et al., 2020). Dalam pemberian kompensasi harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan sedangkan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi juga pencerminan atau ukuran nilai perkerjaan karyawan itu sendiri. Menurut Yuliannisa et al. (2018) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Jika motivasi dan kompensasi lebih diperhatikan oleh manager, apabila seorang karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaan, maka ia jarang mengeluh dan cenderung meningkatkan kualitas hasil kerjanya, artinya produktivitas kerja karyawan akan meningkat (Lestari et al., 2021). Manajer yang

berperan aktif dalam mengambil suatu keputusan dan kebijakan dengan melihat kemungkinan dan menilai kemampuan dari karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

PT Sat Nusapersada Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang merakit alat elektronik. PT Sat Nusapersada Tbk berdiri di Batam sejak tahun 1990 yang beralamat di Jalan Pelita VI No. 99 Batam. Visi dari perusahaan ini merupakan menjadi perusahaan manufaktur terkemuka di dunia yang menyediakan produk, layanan dan solusi yang terpadu dengan kualitas dunia dalam semua aspek operasi dan manajemen. Misi dari perusahaan ini merupakan yang pertama menjadi perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mengurangi angka impor nasional, yang kedua menjadi basis produksi bagi *brand* owner untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri, dan ketiga menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta memberikan nilai terbaik kepada para pemangku kepentingan.

Didalam PT Sat Nusapersada Tbk terdapat banyak departemen dalam memproduksi dan merakit komponen diantaranya ialah departemen Nokia, departemen Asus, departemen Huaqin, departemen Digi, departemen Xiaomi, departemen Pegatron, dan salah satunya adalah departemen SMT (*Surface Mount Technology*) khusus memproduksi *Printed Circuit Board* (PCB) yang akan menjadi responden dari penelitian ini. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksinya maka dibutuhkan adanya produktivitas yang baik. Akan tetapi produktivitas karyawan yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk masih harus

diperhatikan lagi yang diakibatkan pengaruh dari motivasi dan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan.

Permasalahan tentang motivasi yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk yaitu rendahnya motivasi para karyawan dikarenakan karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan dan atasan juga jarang bertemu langsung kepada bawahannya untuk membicarakan mengenai pekerjaan yang dilakukan sehingga para karyawan menjadi malas dan tidak serius dalam bekerja. Selain itu pemberian bonus yang termasuk bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan masih minim dan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dan biasanya kompensasi ini akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Tabel 1.1. Data Penurunan Produktivitas Karyawan Periode

April 2021 - September 2021

PERIODE APRIL 2021 - SEPTEMBER 2021			
BULAN	TARGET (UNIT)	PENCAPAIAN (UNIT)	% PENCAPAIAN
APRIL 2021	250,000	280,000	112.0%
MEI 2021	240,000	200,000	83.3%
JUNI 2021	235,000	181,000	77.0%
JULI 2021	230,000	183,000	79.6%
AGUSTUS 2021	240,000	190,000	79.2%
SEPTEMBER 2021	200,000	156,000	78.0%
JUMLAH	1,395,000	1,190,000	84.8%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk Departemen SMT, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh menurunnya hasil produksi dan tidak mencapai target yang sesungguhnya. Dimana jumlah persentase pencapaian pada

bulan April yaitu 112,0%, kemudian terjadi penurunan menjadi 83,3% pada bulan Mei. Dibulan Juni terjadi lagi penurunan 77%, lalu di bulan Juli ada kenaikan sedikit menjadi 79,6%. Disusul bulan Agustus terjadi penurunan 79,2%, dan pada bulan September berkurang lagi menjadi 78%.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi dengan mengangkat topik berjudul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT Sat Nusapersada Tbk**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada yaitu, sebagai berikut:

1. Management kurang memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen SMT sehingga motivasi karyawan menurun yang berpengaruh pada produktivitas kerja.
2. Minimnya nilai bonus yang diberikan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen SMT berdasarkan penilaian hasil kinerja.
3. Apresiasi yang rendah dari management dan kompensasi berupa bonus yang minim menyebabkan produktivitas karyawan menurun di PT Satu Nusapersada Tbk.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan terkait, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada variabel independen yaitu Motivasi

kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sedangkan untuk variabel dependennya adalah Produktivitas Karyawan (Y). Adapun yang menjadi responden pada PT Sat Nusapersada Tbk adalah karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Mengingat keterbatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Relavan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Eksepsi pada tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu bermanfaat, dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan atau tindakan, berikut peneliti merincikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis akan menjadi dasar penyusunan proposal skripsi mahasiswa-mahasiswi masa depan terutama pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Selain itu, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan individu sesuai dengan hal yang spesifik yang mempengaruhi individu yaitu sikap dan nilai-nilai. Sikap dan nilai-nilai tersebut sebagai sesuatu yang invisible dimana memberi kekuatan dan dorongan tiap individu dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan bersama (Yuliannisa et al., 2018). Setiap manusia pasti memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi sebagai dorongan dapat membantu serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan tersebut (Sunarsi, 2018).

Cherny & Kartikasari (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku dimana terjadi karena adanya dorongan tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi ada kaitannya dengan kekuatan, arah seorang perilaku dan juga faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Satriadi (2017) seorang karyawan menyakini upaya yang telah dilakukan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik jika dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi. Apabila harapannya menjadi kenyataan, karyawan cenderung akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai maka karyawan akan menjadi malas.

Suatu bentuk pelatihan atau pembentukan pikiran atau karakter untuk memperoleh perilaku yang diinginkan. Motivasi berbeda dengan hukuman. Hukuman merupakan suatu peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan akibat suatu hal dari perilaku yang tidak dapat diterima dan tidak diinginkan untuk mengurangi frekuensi perilaku tersebut (Hendriyaldi, 2017). Menurut Gandung & Suwanto (2021) motivasi ialah sebuah faktor dimana dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, karena itu sering sekali orang menyebut motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.1.2.Faktor-faktor Motivasi

Ada berbagai atribut yang bisa diperhatikan seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajiannya bertumpu pada usaha dan kemampuannya disandingkan dengan pamerannya melalui pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Sering kali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas tersebut secara ideal, memadai dan efektif (Rusni, 2020).

2.1.1.3.Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Enny (2019) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja, melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

3. Peluang untuk Maju, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas Kinerja, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang seharusnya.
5. Pekerjaan yang menantang, mempunyai keinginan untuk belajar lebih giat agar dapat menguasai pekerjaan sesuai bidang.

2.1.1.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suryadewi et al. (2020) tujuan dari motivasi kerja ialah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugasnya
9. Meningkatkan semangat kerja karyawan
10. Meciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Dinantara & Oktaviani (2019) Berpendapat kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran baik dalam bentuk manfaat maupun insentif yang diberikan untuk

memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan (Suryadewi et al., 2020).

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk bentuk balasan dari perusahaan untuk karyawan yang berpedoman pada perjanjian yang sudah disepakati bersama. Sedangkan upah insentif bisa dikatakan sebagai bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berhasil menghasilkan suatu prestasi (Lestari et al., 2021).

2.1.2.2.Faktor-faktor Kompensasi

Sistem kompensasi yang layak harus menarik pekerja yang sangat berkualitas, memberi mereka kepuasan dalam pekerjaan, dan memotivasi mereka untuk berhasil. Sebagian besar organisasi membuat strategi kompensasi mereka bergantung pada lima faktor berikut

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing untuk menarik perwakilan komparatif
2. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal negara bagian atau daerah
3. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar

4. Kapasitas organisasi untuk membayar
5. Produktivitas pekerja (Sutrisno, 2017).

2.1.2.3.Indikator Kompensasi

Menurut Dewi & Harjoyo (2019) indikator kompensasi sebagai berikut

1. Gaji dan Upah, gaji merupakan tarif pembayaran pada umumnya berlaku untuk minggu demi minggu, bulan ke bulan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya diidentikkan dengan kecepatan pembayaran per jam. Upah adalah premis pembayaran yang sering digunakan untuk para pekerja produksi dan juga pemeliharaan.
2. Insentif, dimana perusahaan memberikan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah.
3. Tunjangan, kebijakan dalam perusahaan yaitu biasanya perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan dan asuransi jiwa.
4. Fasilitas, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2.1.2.4.Tujuan Kompensasi

Untuk mencapai tujuan kompensasi dan memenuhi semua kepuasan berbagai pihak, program kompensasi harus diatur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, standar yang masuk akal dan wajar. Larasati (2018) mengklarifikasi tujuan dari kompensasi, yaitu

1. Memberikan kewajiban kerjasama
2. Membuat pemenuhan posisi
3. Diisi sebagai perolehan perwakilan yang layak
4. Memberikan inspirasi
5. Bersaing dengan kemantapan pekerja
6. Kembangkan disiplin lebih lanjut
7. Mengurangi dampak serikat pekerja
8. Mengurangi dampak pemerintah

2.1.2.5. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah upah atau tarif pembayaran dan segala jenis hibah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sebagai dorongan dan penghargaan juga disediakan untuk menginspirasi karyawan. Jadi kompensasi secara keseluruhan dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung ialah suatu bentuk penghargaan sebagai bayaran/kompensasi yang dibayarkan, ditentukan pada saat perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Kompensasi langsung merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah mengelola pekerjaannya sebagai upah/tingkat upah, yang dibayar sesuai kesepakatan bersama.

2. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung yang dikenang dalam perbincangan program bantuan kerja dalam buku ini adalah pengaturan berbagai keuntungan kepada karyawan selain upah atau kompensasi, yang dapat berupa uang tunai atau barang

dagangan. Kompensasi tidak langsung ini memiliki banyak struktur dan jenis, namun secara komprehensif cenderung dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu program kesehatan dan keselamatan dan program bantuan kesejahteraan untuk karyawan.

3. Insentif dan Bonus

Kompensasi ini merupakan suatu bentuk kehormatan yang diberikan kepada pekerja untuk menginspirasi pelaksanaan yang representatif dan peningkatan produktivitas. Kompensasi ini tidak tetap bergantung pada dorongan dan kapasitas organisasi (Batjo & Shaleh, 2018).

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input dimana harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan output yang lebih baik. Produktivitas berarti suatu kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan (Dinantara & Oktaviani, 2019).

Fitrianti & Prasetio (2018) mengungkapkan jika tingkat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi maka dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam pekerjaannya dapat membuat perusahaan menjadi untung besar dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Cherny & Kartikasari (2017) produktivitas merupakan perbandingan yang

digunakan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimenjadi organisasi. Dimensi individu dalam produktivitas bisa dilihat terutama hubungan antar individu dengan karakteristik kepribadian tiap individu.

2.1.3.2.Faktor-faktor Produktivitas

Sebagaimana dikemukakan oleh (Dewi & Harjoyo, 2019), dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu

1. Perspektif kerja, seperti keinginan untuk bekerja dalam shift;
2. Tingkat kemampuan, didikte oleh pengajaran, persiapan dalam administrasi dan pengawasan seperti halnya kemampuan dalam desain modern;
3. Keterkaitan antara angkatan kerja dan prakarsa yang tercermin dalam usaha saling menguntungkan antara otoritas dan tenaga kerja untuk lebih mengembangkan kemanfaatan;
4. Efisiensi dewan, misalnya administrasi aset dan kerangka kerja yang efektif untuk mencapai efisiensi yang diperluas;
5. Pekerjaan mahir, misalnya pengaturan tenaga kerja dan kewajiban ekstra;
6. Bisnis, yang tercermin dalam pengambilan bahaya, inovasi dalam berusaha,

2.1.3.3.Indikator Produktivitas

Efisiensi sangat penting bagi pekerja dalam organisasi. Dengan adanya kemanfaatan kerja, maka sudah sewajarnya pekerjaan dapat diselesaikan secara produktif dan memadai, sehingga pada akhirnya sangat vital dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Untuk mengukur efisiensi kerja, diperlukan pointer sebagai berikut:

1. Kapasitas

Dapat menyelesaikan tugas. Kapasitas seorang pekerja sangat tergantung pada kemampuan yang mereka miliki dan metodologi mereka yang dipoles di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang ditunjuk untuk mereka.

2. Kembangkan diri

Berusaha untuk lebih mengembangkan hasil yang dicapai. Hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang melakukan maupun individu yang mengambil bagian dalam konsekuensi dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, berusaha untuk memanfaatkan kegunaan pekerjaan untuk setiap orang yang terlibat dengan suatu tugas.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih unggul dari kemarin. Penanda ini dapat dilihat dari sikap kerja keras dan hasil yang dicapai dalam satu hari setelah kenyataan berbanding terbalik dengan hari sebelumnya.

4. Kemajuan diri

Terus membina diri untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja. Perbaikan diri harus dimungkinkan dengan melihat kesulitan dan asumsi dengan apa yang akan dihadapi, karena semakin membumi kesulitan, pengembangan diri sangat penting. Demikian pula, keinginan untuk menjadi lebih baik dalam waktu akan mempengaruhi keinginan pekerja untuk bekerja pada kapasitas mereka.

5. Kualitas

Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan sifat pekerjaan seorang pekerja. Jadi, mengerjakan rencana kualitas untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi dan untuk dirinya sendiri.

6. Efektivitas

Korelasi antara hasil yang dicapai dengan aset umum yang digunakan. Informasi dan hasil adalah bagian dari efisiensi yang mempengaruhi perwakilan (Sutrisno, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	(Satriadi, 2017) Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis ISSN : 2548-9836 (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tanjungpinang	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI Tanjung Pinang
2	(Hendriyaldi, 2017) Jurnal Benefita ISSN : 2477-7862 (Sinta)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Pelatihan dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat
3	(Cherny & Kartikasari, 2017)	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan

	Jurnal Benefita ISSN : 2337-7887 (Sinta)	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT EPSON Batam	merangkung bahwa Stres dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT EPSON Batam
4	(Prasada et al., 2020) Jurnal Ekonomi Efektif ISSN : 2622-8882 (DOAJ)	Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Pemberian Reward dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya
5	(Suryantika & Wibawa, 2020) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan
6	(Suryadewi et al., 2020) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
7	(Rusni, 2020) Jurnal Kebangsaan ISSN : 2089-5917 (Google Scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Karya

			Aceh di Kabupaten Bireuen
8	(Lestari et al., 2021) Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN : 2715-0127 (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci
9	(Yuliannisa et al., 2018) Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen ISSN : 2580-9695 (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Kompensasi dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin

Sumber: Penulis, 2021

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah uraian dan visualisasi mengenai keterkaitan dan hubungan antara suatu konsep atau variabel yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Suryadewi et al., 2020).

Dalam penelitian ini motivasi kerja beserta kompensasi ditetapkan sebagai variabel bebas dan produktivitas karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk departemen SMT yang bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka berpikir yang dijadikan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi terjadi karena adanya alasan ataupun dorongan suatu perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempengaruhi cara seseorang berperilaku yang berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan juga faktor tertentu (Cherny & Kartikasari, 2017)

Hasil penelitian menurut (Cherny & Kartikasari, 2017; Hendriyaldi, 2017; Prasada et al., 2020; Rusni, 2020; Satriadi, 2017; Suryantika & Wibawa, 2020) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak produktif dan menghambat serta mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang didasarkan pada aspek keadilan dan aspek kelayakan maka karyawan akan senang karena mereka dihargai dan akan sulit bagi karyawan tersebut untuk bekerja diperusahaan lain yang bisa mendapatkan keuntungan yang sama. Dengan adanya kompensasi perusahaan dapat dengan mudah mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan layak maka karyawan akan merasa tidak puas dan mengeluh serta mereka akan bekerja dengan setengah hati bahkan mereka tidak akan sungkan untuk meninggalkan perusahaan sehingga akan sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan

demikian kompensasi sangatlah penting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Rusni, 2020).

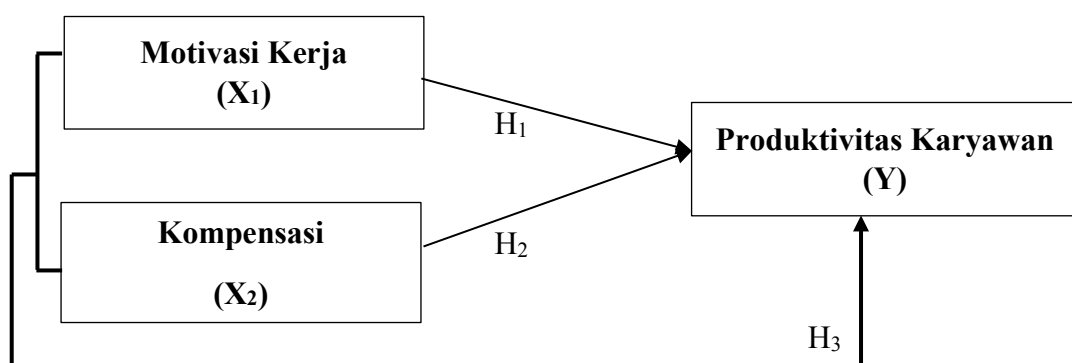
Hasil penelitian menurut (Lestari et al., 2021; Rusni, 2020; Suryadewi et al., 2020; Suryantika & Wibawa, 2020; Yuliannisa et al., 2018) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kompensasi tinggi yang diberikan perusahaan ke karyawan maka karyawan akan lebih semangat dan produktif dalam bekerja. Jika rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak produktif dan menghambat serta mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya karyawan yang bekerja didalamnya dituntut untuk memiliki produktivitas yang baik. Produktivitas kerja yang produktif dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Jika semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar. Karyawan yang bekerja dengan produktif dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dapat membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya (Fitrianti & Prasetyo, 2018).

Produktivitas karyawan dapat ditentukan dari motivasi kerja dan kompensasi. Produktivitas pada umumnya merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan kesepakatan. Seorang karyawan yang dapat

menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat dikatakan bekerja dengan produktif. Karyawan pada dasarnya harus mempunyai sikap yang optimis dan memiliki keyakinan pada diri sendiri yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta perlu dukungan disiplin kerja yang tinggi (Suryantika & Wibawa, 2020).



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis, 2021

Pada skema di atas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

2.4. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara membagi kuesioner atau angket kepada seluruh responden. Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu pengujian hipotesis/eksplanatori. Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih perlu menggunakan desain penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang akan diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian pada penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan, yakni penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang variabel, objek serta indikatornya serupa namun menggunakan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis. Dengan adanya penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja dan kompensasi dapat menjadi acuan dalam pengembangan produktivitas karyawan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di PT Sat Nusapersada Tbk yang beralamatkan di Jalan Pelita VI No.99, Kampung Pelita, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29443. Penelitian ini dilakukan mulai

dari awal minggu September 2021 hingga Januari 2022. Jadwal pelaksanaan penelitian dirincikan pada tabel berikut.

Tabel 3.1. Periode Penelitian

No	Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																			
		SEP				OKT					NOV				DES				JAN		
		2021				2021					2021				2021				2022		
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penulisan BAB I		■	■	■	■	■														
3	Penulisan BAB II					■	■	■	■	■											
4	Penulisan BAB III									■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data															■	■	■	■		
7	Penyampaian Hasil Penelitian																			■	■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada pengkajian ini ialah karyawan departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk sebanyak 253 responden.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk ini dibuat dengan metode *non-*

probability sampling. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan pendapat slovin yaitu formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Sampel yang pada penelitian ini berjumlah 155 responden. Dibawah ini adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1. Slovin

Sumber: (Kurniawan, 2014: 84)

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi keseluruhan

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 responden, maka rumus dari diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{253}{1 + 253(0,05)^2}$$

$n = 154,97$ dibulatkan menjadi 155 responden.

3.4.3. Teknik *Sampling*

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dengan menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel yang digunakan ialah kriteria inklusi yang berarti kriteria sampel yang ingin diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian (Kurniawan, 2014).

3.5. Sumber Data

Perolehan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer yaitu perolehan data yang bersumber dari objek penelitian langsung kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder berupa perolehan data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian namun diperoleh dari dokumen atau hasil kuesioner yang dibagikan peneliti (Kurniawan, 2014).

Sumber data primer yang terdapat dalam penelitian ini berupa data produksi serta data jumlah karyawan departemen SMT PT Sat Nusapersada Tbk. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yakni berupa dokumen serta hasil daripada kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas di PT Sat Nusapersada Tbk.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden (Ardiansyah et al., 2020).

Skala pengukuran ialah kesepakatan yang akan dipakai menjadi acuan guna melakukan penentuan pendek atau panjangnya interval yang terdapat pada alat

ukur, sehingga alat ukur itu jika dipakai akan menghasilkan suatu data kuantitatif. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, contohnya:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1 (Satriadi, 2017)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sebelum melakukan penilaian pada studi, operasi variabel harus ditemukan dahulu supaya peneliti mudah untuk melaksanakan riset. Pada penelitian ini penulis akan memakai dua variabel: variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Variabel ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yang mencakup motivasi kerja dan kompensasi, variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja.

3.7.1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat dimana variabel ini dipengaruhi atau yang menjadi suatu akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel output ataupun konsekuen (Sugiyono, 2012: 39).

3.7.2. Variabel Indenpenden

Variabel indenpenden merupakan variabel bebas dimana variabel ini yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan dan menimbulkan variabel dependen. Variabel indenpenden biasanya disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, atau *antecedent* (Sugiyono, 2012: 39).

Tabel 3.2. Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan perilaku seseorang yang terjadi karena dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku (Cherny & Kartikasari, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang 	Likert
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran baik dalam bentuk manfaat maupun insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Dinantara & Oktaviani, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Likert
3	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan produktif dan lebih efisien. Produktivitas adalah kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan kecepatan yang berlaku (Agustini & Dewi, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapasitas 2. Kembangkan Diri 3. Semangat Kerja 4. Kemajuan Diri 5. Kualitas 6. Efektivitas 	Likert

Sumber: Olah data Peneliti, 2021

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan informasi statistik agar dapat melakukan analisis diatas dengan mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan, dengan tidak bertujuan untuk membuat suatu ringkasan yang diakui umum (Sugiyono, 2012: 147). Pada penelitian ini, hasilnya diproses dengan menghitung karakteristik responden dan hasil analisis berdasarkan hasil rincian jawaban pada kuesioner yang disebarakan ke karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

3.8.2. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang diperoleh dari instrumen penelitian bisa dnilai dengan 2 uji, berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji ini sering juga disebut sebagai bagian dari Uji Kualitas Data (Wibowo & Wulandari, 2020: 41).

3.8.2.1.Uji Validitas

Validitas instrument dalam penelitian bisa di golongan menjadi 3 jenis (Sugiyono, 2012: 125), yaitu :

1. **Pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity)**

Pada pengujian ini, bisa menggunakan pendapat-pendapat dari para pakar (review ahli). Setelah menggumpulkan dan membangun instrumen mengenai aspek yang akan diukur menurut teori tertentu dengan minimal tiga orang ahli yang biasanya ahli bergelar doktor sesuai dengan materi yang ada pada penelitian tersebut

2. Pengujian Validitas Isi (Content Validity)

Pengujian ini ialah khusus instrumen yang memiliki bentuk test, uji bisa dilaksanakan dengan melakukan perbandingan materi yang sudah diajarkan dengan isi instrumen, sedangkan untuk instrumen yang mengukur keefektifan program dapat dilakukan uji validitas isi dengan membandingkan keefektifan program, sehingga uji validaitas isi bisa membandingkan Isi instrumen dan isi desain yang telah ditentukan.

3. Pengujian Validitas Eksternal

Uji ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan standar yang terdapat pada instrumen dengan fakta empiris yang sedang terjadi saat itu juga.

Dalam menentukan layak atau tidak layaknya sebuah item maka peneliti mempergunakan uji signifikan dengan koefisien korelasi pada taraf 0,05 yang berarti suatu item diibaratkan mempunyai tingkat keterimaan jika mempunyai korelasi signifikan terhadap nilai keseluruhan item (Wibowo & Wulandari, 2020: 43). Tabel tertera yang mendeskripsikan Jarak validitas.

Tabel 3.3. Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo & Wulandari, 2020: 43)

Dibawah ini adalah rumus dari Uji validitas menggunakan teknik korelasi

Product Moment :

$$r = \frac{n. (\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{[(n. \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)][n. \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}$$

Rumus 3.2. Korelasi *Product Moment*

Sumber: (Kurniawan, 2014: 90)

Keterangan

r = Korelasi

n = Jumlah Data

x = Variabel Independent

y = Variabel Dependent

Nilai uji akan dilakukan pembuktian memakai uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS secara otomatis akan memakai nilai ini), perhitungan validitas alat ukur pada studi ini dilaksanakan dengan memakai program SPSS.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka secara signifikan item-item pada pertanyaan dikatakan berkorelasi pada skor total item itu, sehingga item akan dikatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka secara signifikan item-item pada pertanyaan dikatakan tidak berkorelasi pada skor total item itu, sehingga item akan dikatakan tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas sering didefinisikan sebagai konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua

menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2012: 364). Agar reliabilitas dapat ditemukan, dapat mengaplikasikan rumus Cronbach's Alpha. Pada penelitian ini rumus cronbach alpha yang dirumuskan yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Rumus 3.3. Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Kurniawan, 2014: 103)

Keterangan:

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varian Total

Apabila nilai Alpha lebih besar diatas 0,60 maka data dinyatakan reliabel, namun apabila nilai Alpha lebih rendah dari 0,60 data dinyatakan tidak reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian agar dapat melakukan pengujian apakah nilai residual berdistribusi normal atau berdistribusi abnormal. Nilai sisa dari distribusi normal akan membentuk kurva *Bell Shape Curve* (lonceng). Jika data mempunyai nilai data yang sangat tinggi (ekstrim), atau umumnya jumlah datanya sangat kecil (sedikit), maka bisa dianggap abnormal. Pengujian tersebut dapat diketahui dalam diagram Normal *P-Plot Regression Standarize* di mana titik-titik muncul di sekitar garis pada diagram tersebut. Agar lebih memastikan jika data tersebut memang berdistribusi normal, sebaiknya dilakukan pengujian kembali dengan pendekatan numerik yaitu pengambilan keputusan yang didasarkan besaran nilai kuantitatif yang dibandingkan. Jika peneliti hanya memprioritaskan metode

grafik dan gambar, maka pengujian ini diperlukan supaya terhindar dari pengambilan keputusan yang berpotensi menyesatkan peneliti dalam penelitian ini. Salah satu uji yang digunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Dilihat dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual yang distandarisasi dianggap normal apabila: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; $\text{sig} > 0.05$ (Wibowo & Wulandari, 2020: 72).

3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berguna untuk mengamati apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat dimana ada kesamaan varian dari residual pengamatan yang satu dengan yang lain maka akan disebut dengan homoskedastisitas (Kurniawan, 2014: 158). Uji *Park Gleyser* dengan jalan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan setiap variabel bebasnya, dipakai peneliti untuk melakukan uji heteroskedastisitas pada studi ini. Apabila hasil nilai probabilitasnya punya nilai signifikansi $>$ nilai alpha- nya (0.05), maka heteroskedastisitas tidak terjadi pada model.

3.8.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk melakukan pengujian apakah model regresi memiliki hubungan antar variabel independen. Pada persamaan regresi tidak diperbolehkan terdapat multikolinearitas yang artinya tidak diperbolehkan terdapat hubungan (korelasi) yang *perfect* atau hampir *perfect* antara variabel independen yang menyusun persamaan tersebut. apabila model persamaan memiliki tanda-

tanda multikolinieritas, artinya sesama variabel independennya berkorelasi. Salah satu cara untuk mengetahui gejala multikolinieritas yaitu melihat atau menggunakan alat pengujian VIF (*variance inflation factor*). Nilai toleransi dari VIF tidak $< 0,1$ (nol koma satu) dan nilai VIF tidak > 10 (sepuluh), maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas (Wibowo & Wulandari, 2020: 102-103).

3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo & Wulandari, 2020: 159) model regresi linier berganda menunjukkan bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Didalam penggunaan analisis ini, ada kondisi yang dapat membuktikan yaitu arah dan bentuk korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan mempunyai kemampuan untuk mengetahui nilai taksiran atau estimasi dari nilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya apabila suatu situasi terjadi. Situasi ini merupakan naik atau turunnya nilai dari variabel bebas tersebut yang ditunjukkan pada model regresi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, yang bisa dilihat pada rumus dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo & Wulandari, 2020: 160)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

A = Nilai konstanta/parameter intercept $X_1 \dots X_n$ = variabel independen ke-i

B = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel Komunikasi

X_2 = Variabel Kerjasama Kelompok

e = *Error disturbance*

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo & Wulandari, 2020: 171), Penggunaan analisis ini dalam hubungannya untuk menentukan jumlah variabel bebas pada model regresi yang secara kolektif mempengaruhi variabel terikat. Koefisien numerik yang ditampilkan memperlihatkan seberapa jauh model yang dibentuk bisa menerangkan situasi yang sebenarnya. Koefisien bisa disebut sebagai proporsi keragaman Y (variabel dependen) yang dijelaskan oleh X (variabel independen).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya memberi gambaran mengenai sejauh mana pengaruh variabel independen secara satuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Rumusnya sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5. Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2012: 178)

Keterangan:

t = Nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Terdapat beberapa langkah guna melakukan analisis uji parsial, yakni

1. $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi bisa ditarik kesimpulan apabila variabel bebas tidak memberi pengaruh pada variabel terikat.
2. $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2012: 137), uji model adalah penyebutan yang seringkali digunakan untuk pengujian semua koefisien regresi dengan serempak. Nilai F hitung yang diperoleh dari rumus yang sebelumnya telah dijelaskan ialah nilai yang dipakai guna melakukan uji serempak. Sebab nilai F hitung berkaitan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka ketika melakukan uji F, sebenarnya tengah melakukan pengujian atas signifikansi koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menggambarkan jika variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara simultan ialah benar dan bukan terjadi karena kebetulan. Dengan begitu berapa persentase variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen secara simultan, dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), sementara signifikan atau tidak yang beberapa persen itu, dijawab oleh uji F.

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

Rumus 3.6. Uji F

Sumber: (Sanusi, 2012: 137)

Keterangan:

F = Nilai uji F hitung yang akan dibanding dengan F tabel

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah komunikasi dan kerjasama kelompok

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ (sig α 0,05), maka H_0 ditolak berarti keseluruhan variabel bebas secara simultan punya signifikansi pengaruh pada variabel terikat sehingga model regresi dinyatakan layak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ (sig α 0,05), maka H_0 diterima berarti seluruh variabel bebas secara simultan tidak punya signifikansi pengaruh pada variabel terikat sehingga modelnya dinyatakan tidak layak.



Universitas Putera Batam