

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DEPARTEMEN MOLDING PT SAT NUSAPERSADA  
TBK DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Agustinus  
130910036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DEPARTEMEN MOLDING PT SAT NUSAPERSADA  
TBK DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Agustinus  
130910036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

- 1 Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain
- 2 Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
- 3 Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
- 4 Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 01 January 2017

Yang membuat pernyataan,

Agustinus

130910036



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DEPARTEMEN MOLDING PT SAT  
NUSAPERSADA TBK DI KOTA BATAM**

**Oleh  
Agustinus  
130910036**

**SKRIPSI**

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 21 January 2017**

**Nuzul Ikhwal, S.E., M.M.**

**Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis mengucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Atas rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SAT NUSAPERSADA TBK DI KOTA BATAM”**.

Dalam skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, dukungan dan bimbingan dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt, S.E., M.M. selaku Ketua Kaprodi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Nuzul Ikhwal, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Segenap dosen dan staff Universitas Putera Batam, yang telah membantu dan memberikan ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Putera Batam.
6. Segenap staff dan manajemen PT. Sat Nusapersada Tbk yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data sehingga Skripsi ini selesai.

7. Segenap keluarga penulis yang memberikan dukungan dan doa serta bimbingan hingga saya semangat menyelesaikan skripsi ini.
8. Tidak lupa juga buat teman-teman seperjuangan penulis yang memberikan waktunya untuk selalu memberi semangat dan bantuan hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan ataupun kesalahan, diharapkan kritik dan masukan bagi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terkhusus bagi mahasiswa manajemen bisnis Universitas putera Batam untuk masa yang akan datang.

Batam, 01 Januari 2017

Penulis

Agustinus

130910036

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Pembatasan Masalah .....	9
1.4. Perumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Konsep Teoretis.....	12
2.1.1. Hakikat Motivasi .....	12
2.1.2. Hakikat Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.3. Hakikat Kompensasi .....	21
2.1.4. Pengertian Produktivitas Kerja.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29
2.3. Kerangka Pikiran .....	31
2.4. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.2.1. Variabel Independen .....	36
3.2.2. Variabel Dependen .....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1. Populasi .....	39
3.3.2. Sampel .....	39
3.4. Instrumen Penelitian .....	40

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.1. Jenis Data .....	42
3.6. Metode Analisis Data.....	43
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	43
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	44
3.6.2.1. Uji Validitas .....	44
3.6.2.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	47
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas .....	48
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.6.4. Uji Pengaruh .....	49
3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	50
3.6.5. Uji Hipotesis .....	51
3.6.5.1. Uji t .....	52
3.6.5.2. Uji f.....	53
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	54
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	54
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	54

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	55
4.1.1. Profil Responden.....	55
4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.1.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	57
4.1.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.1.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif.....	60
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	61
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ).....	67
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Kompensasi (X <sub>3</sub> ).....	71
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y).....	76
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	82
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	82
4.1.3.2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	85
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	86
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas .....	86
4.1.4.2. Hasil Uji Multikolineritas .....	89
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedasitas.....	90
4.1.5. Uji Pengaruh .....	91
4.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
4.1.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	94
4.1.6. Uji Hipotesis .....	95

4.1.6.1. Uji t .....	95
4.1.6.2. Uji f.....	97
4.2. Pembahasan.....	99
4.2.1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusa Persada Tbk.....	103
4.2.2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk .....	104
4.2.3. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk.....	104
4.2.4. Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Berpengaruh Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk .....	105

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	106
5.2. Saran .....	107

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Total Karyawan Departemen Molding .....	6
Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2. Skala likert .....	40
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	57
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1.....	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2.....	62
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3.....	63
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4.....	64
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5.....	65
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1.....	66
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2.....	67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3.....	68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4.....	69
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_1.....	70
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_2.....	71
Tabel 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_3.....	72
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_4.....	73
Tabel 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_5.....	74
Tabel 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_6.....	75
Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1.....	76
Tabel 4.22 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2.....	77
Tabel 4.23 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3.....	78
Tabel 4.24 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4.....	79
Tabel 4.25 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5.....	80
Tabel 4.26 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6.....	81
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	83
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	84
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	84
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	85
Tabel 4.31 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	86
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas Data.....	87
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
Tabel 4.35 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	91

Tabel 4.36 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	92
Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	94
Tabel 4.38 Hasil Uji t .....	96
Tabel 4.39 Hasil Uji f .....	98



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia.....	57
Gambar 4.3 Diagram Pie Status Pernikahan.....	58
Gambar 4.4 Diagram Pie Pendidikan.....	59
Gambar 4.5 Diagram Pie Masa Kerja.....	60
Gambar 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1.....	61
Gambar 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2.....	62
Gambar 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3.....	63
Gambar 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4.....	64
Gambar 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5.....	65
Gambar 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1.....	66
Gambar 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2.....	67
Gambar 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3.....	68
Gambar 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4.....	69
Gambar 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_1.....	70
Gambar 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_2.....	71
Gambar 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_3.....	72
Gambar 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_4.....	73
Gambar 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_5.....	74
Gambar 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_6.....	75
Gambar 4.21 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1.....	76
Gambar 4.22 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2.....	77
Gambar 4.23 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3.....	78
Gambar 4.24 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4.....	79
Gambar 4.25 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5.....	80
Gambar 4.26 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6.....	81
Gambar 4.27 Histogram.....	88
Gambar 4.28 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	88
Gambar 4.29 Scatter Plot.....	89

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Uji Validitas.....	45
Rumus 3.2. Uji Reliabilitas.....	45
Rumus 3.3 Uji Kolmogorov Smirnov.....	47
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda.....	50
Rumus 3.5. Uji t.....	52
Rumus 3.6. Uji f.....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran Kuesioner.....	
Lampiran II Tabulasi Data .....	
Lampiran III Data Profil Responden.....	
Lampiran IV Hasil Uji Analisis Deskriptif .....	
Lampiran V Hasil Uji Kualitas Data.....	
Lampiran VI Hasil Uji Asumsi Klasik.....	
Lampiran VII Hasil Uji Pengaruh.....	
Lampiran VIII Hasil Uji Hipotesis.....	
Lampiran VIII r-Tabel .....	
Lampiran X t-Tabel.....	
Lampiran XI f-Tabel .....	
Lampiran XII Responden.....	

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi suatu masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan sumber utama yang sangat penting untuk mencapai tujuan setiap perusahaan. Dalam tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk. Sample dalam penelitian ini mencapai 109 melalui teknik sampling jenuh atau sensus maka kuesioner yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 109 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $H_1$  diterima), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $H_2$  diterima), kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $H_3$  ditolak), serta Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $H_4$  diterima).

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

*Human resources be most problems faced by each company. It is undeniable that human resources are the main source of which is essential to achieving the goal of every company. aim of this study was to analyze the effect of work motivation, leadership style and compensation on employee productivity in molding department PT Sat Nusapersada Tbk. Sample in this research reach 109 people through Saturated Sampling Technique or census survey questionnaires were distributed to the respondents who totaled 109 people. Data analysis techniques used in this research is descriptive analysis, test data quality, classic assumption test, test the effect of using multiple linear regression and hypothesis testing. The hypothesis of this study is the work motivation positive effect and significant impact on employee productivity molding department PT Sat Nusapersada Tbk, leadership style positive effect and significant impact on employee productivity molding department PT Sat Nusapersada Tbk, compensation positive effect and significant impact on employee productivity molding department PT Sat Nusapersada Tbk. Work motivation, leadership styles and compensation positive effect and significant together impact on employee productivity molding department PT Sat Nusapersada Tbk. Based on calculations, it can be seen that work motivation positive effect and significant impact on productivity ( $H_1$  accepted), leadership styles positive effect and significant impact on productivity ( $H_2$  accepted), compensation positive effect and no significant impact on productivity ( $H_3$  rejected), as well as work motivation, leadership style and compensation together have a significant effect impact on productivity ( $H_4$  accepted).*

**Keywords:** *Work Motivation, Leadership Styles, Compensation and Productivity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Zaman modern ini, dapat menjanjikan suatu peluang dan tantangan di dunia berbisnis. Tidak diragukan lagi persaingan dalam berbisnis semakin akan tajam, maka tidak ada alasan lagi bagi perusahaan untuk melakukan perubahan terhadap Sumber daya Manusia (SDM) karena untuk memajukan suatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terampil.

Kota Batam adalah kota yang terletak tidak jauh dari negara Singapura, Malaysia dan negara lainya yang strategi dalam perhubungan baik secara internasional maupun domestik. Dalam hal ini juga tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung sepenuhnya kebutuhan usaha seperti pelabuhan bongkar muat berstandar internasional, ketersediaan kawasan industrial baik impor maupun eksportir, perdagangan dan lainnya. Kota Batam sebagai lokasi yang sangat strategis sehingga pengembangan usaha di pulau Batam mampu menawarkan iklim investasi yang berbeda dengan daerah lainnya.

Disebabkan adanya era globalisasi, tidak hanya akan meningkatkan perekonomian dalam sektor industri saat ini yang berjalan di dunia bisnis yang berkembang dengan pesat, sehingga menciptakan suatu persaingan bisnis yang ketat. Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu memahami kelangsungan

hidup perusahaan dan bekerja keras untuk membuat strategi baru dalam menciptakan produk dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat ini.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai suatu pekerjaan dengan cepat, adaptif, dan responsif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kondisi tersebut maka perusahaan akan memiliki suatu peluang untuk lebih unggul dalam persaingan bisnis.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam sistem kerja serta peraturan perusahaan agar dapat menekan tingkat kesalahan yang mungkin pernah terjadi sebelumnya, seperti menempatkan karyawan tidak sesuai dengan skill atau kemampuan mereka dalam posisi yang terisi, dengan melakukan hal tersebut maka perusahaan dapat lebih mengarah ke tujuan yang di inginkan perusahaan tersebut.

Semula sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *Human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *Manpower* (tenaga kerja). Untuk mengarahkan manusia sesuai dengan yang dihendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang akan menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang pemimpin atau pengarah agar karyawan dapat memiliki semangat untuk

berjuang sesuai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja kepada karyawan maka akan sulit untuk bekerja sama bagi kepentingan pribadi karyawan dan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam organisasi memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah tercapai jika gaya kepemimpinan yang menyebabkan kurang nyamannya suatu lingkungan kerja. Maka faktor gaya kepemimpinan memengaruhi peran penting karena pemimpin itulah yang akan mengerakan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus tugas yang tidak mudah. Pemimpin merupakan pilar yang memotivasi karyawannya, pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi perilaku individu serta produktivitas kerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam memberikan suatu pengarahan agar bawahannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan secara pribadi tidak menimbulkan hal yang kurang disenangi terhadap cara memimpinnya. Disamping motivasi dan gaya kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil juga berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Selain motivasi dan kepemimpinan yang tepat, perlunya sistem kompensasi yang dapat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci



organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk imbalan jasa yang telah diberikan perusahaan atas kerja kerasnya karyawan dalam melaksanakan suatu tugas. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat produktivitas kerja yang tinggi dari para pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas maka tidak ragu lagi seorang pemimpin harus memotivasi karyawan agar dapat bersemangat dalam melaksanakan suatu kerjaan, gaya kepemimpinan yang dihormati para karyawan dan tidak lepas juga kompensasi yang adil, maka produktivitas akan meningkat karena telah memberi karyawan suatu tujuan untuk berjuang menjadi lebih baik.

Produktivitas merupakan interaksi antara pendidikan dan pengalaman, dimana produktivitas merupakan hal penting untuk mengukur sejauh mana SDM dalam suatu organisasi, SDM yang memiliki Produktivitas kerja yang tinggi akan lebih searah dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan suatu aktivitas manusia yang bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dan juga merupakan suatu tanda keefektifan dari manajemen dalam melakukan produksi.

PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1990 yang sudah bersejarah sekitar 26 tahun di Kota Batam, perusahaan

ini didirikan oleh Bapak Abidin Hasibuan. Perusahaan tersebut beroperasi di bidang pembuatan komponen elektronik, perakitan bagian mekanik dan pemasok papan sirkuit cetak. Produk utama PT Sat Nusapersada Tbk terdiri atas peralatan jaringan dan komputer, elektronik konsumen dan perangkat, bagian genggam, perangkat multimedia, produk telekomunikasi, *power supply* dan komponen elektronik otomotif. Perusahaan tersebut menjual produknya di Singapura, Malaysia, Cina, Thailand hingga Jepang. Perusahaan sudah berstatus ISO (International Standard Organization) dan tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan nama saham PTSN di tahun 2007 pada Papan Utama. PT Sat Nusapersada Tbk, memiliki berbagai departemen yang salah satunya bernama Departemen Moulding yang didirikan pada tahun 2007, departemen tersebut didirikan dan dirancang khusus dengan tata letak yang sesuai dengan ukuran peralatan produksi dan untuk mempermudah mengalokasikan peralatan produksi tersebut di dalamnya. Berdirinya departemen moulding ini merupakan pemindahan dari sub cabang PT Sat Nusapersada yang didirikan pada tahun 1992 dengan nama PT Sat Nusapersada Brothers yang berlokasi di Kara Industrial Park, Batam Centre. Pemindahan tersebut dikarenakan peningkatan produksi yang menyebabkan kurangnya ruang untuk mengalokasikan peralatan atau mesin produksi yang dari awalnya 20 mesin hingga sekarang menjadi 34 mesin. Berikut merupakan daftar 5 tahun terakhir karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk pada periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Total Karyawan Departemen Moulding**

Position	Moulding Manpower Monthly Status				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jur. Tech	1	1	1	1	1
Tech 1	3	3	3	3	3
Tech 2	3	3	3	3	3
Snr. Tech	5	4	4	4	4
Engg. Asst	4	4	4	4	4
Asst. Engg	2	1	1	1	1
Engg	2	2	2	2	2
Snr. Engg	2	2	2	2	2
Supporter	4	4	4	4	4
Asst. Leader	3	4	4	4	4
Leader	2	1	1	1	1
Asst. Supv	2	2	2	2	2
Supervisor	2	2	2	2	2
Snr. Supv	1	1	1	1	1
S'tendent	1	1	1	1	1
IPQC 1	2	1	1	1	1
OQC 1	2	2	2	2	2
Leader IPQC	4	4	4	3	3
Leader OQC	1	1	1	2	2
Packing Boy	4	4	4	4	4
M.handler	5	5	5	5	5
Store	2	2	2	2	2
Foreman	0	0	0	0	0
Forelady	2	2	2	2	2
Asst.PC-1	1	1	1	1	1
Asst.PC-2	1	1	1	1	1
Asst.PC-3	1	1	1	1	1
PC-1	0	0	0	0	0
Snr.PC	0	0	0	0	0
Cleaning Service	5	5	5	5	5
Clerk	2	2	2	2	2
Operator	43	37	38	44	43
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>104</b>	<b>110</b>	<b>109</b>

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk (Moulding Dept)/2016

Dengan memiliki citra dan nama baik perusahaan di pandangan dunia internasional, PT Sat Nusapersada Tbk khususnya pada departemen moulding sangat memerlukan tenaga kerja yang terampil. Tetapi kurangnya motivasi antara atasan terhadap karyawan disebabkan atasan yang kurang memberikan pengarahan yang lebih spesifik tentang suatu tugas yang harus dilaksanakan dan pada saat terjadi kesalahan dalam pengerjakan suatu tugas, atasan seharusnya memberi tahu prosedur-prosedur dalam penyelesaian suatu tugas agar tidak terjadi kesalahan yang sama hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih percaya diri atas tugas yang diberikan atasan. Sehingga dapat meningkatkan efektif dan efisien karyawan itu sendiri dalam melaksanakan suatu tugas.

Masalah gaya kepemimpinan atasan departemen molding yang bersifat kurang menciptakan suasana bersahabat dengan karyawannya dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya dapat menyebabkan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan intruksi atasan. Gaya kepemimpinan yang kurang memberikan karyawan untuk berpendapat, saran maupun strategi dalam penyelesaian suatu masalah karena lebih menggangap bawahannya masih tidak memiliki pengalaman yang cukup matang. Serta timbulnya kurang percaya atasan dalam memberi tugas kepada bawahannya karena takut terjadi kesalahan yang sama dan akan menunda suatu proses pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang percaya diri.

Setiap perusahaan pasti menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari karyawan, hal ini dapat didukung apabila biaya kompensasi yang mereka berikan itu cukup bagi karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi atau

balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya, oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kompensasi yang diberikan kepada oleh tiap-tiap karyawan tersebut apakah sudah bersifat adil bagi karyawan karena dalam pemberian kompensasi sebenarnya dapat dilihat dari produktivitas karyawan itu sendiri. Karyawan bekerja untuk mempertahankan kelangsungan baik hidupnya maupun keluarganya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Apabila kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhannya kemungkinan akan timbul pemikiran bahwa demo yang dilakukan untuk meningkatkan upah merupakan hal yang positif bagi mereka.

Hal ini merupakan masalah yang serius karena dengan masalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan bahkan menghambat suatu perkembangan terhadap perusahaan.

Maka dengan hal tersebut sangatlah penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam melaksanakan operasional perusahaan dan perkembangan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini disusun dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk ”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk sebagai berikut.

1. Kurangnya motivasi antara atasan terhadap bawahannya.
2. Gaya Kepemimpinan yang kurang memberi bawahan berpendapat.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
4. Penyelesaian suatu pekerjaan yang kurang efektif dan efisien
5. Kompensasi yang kurang adil terhadap karyawan.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas kerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?

2. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang ingin di indentifikasikan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Menambah kemampuan peneliti dalam menerapkan teori-teori ekonomi yang diperoleh di bangku perkuliahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dari hasil penelitian untuk diteliti dengan keilmuan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk dalam menjalankan usahanya. Penelitian ini juga menjadi sumbangan yang bermanfaat untuk perusahaan dalam rangka lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan atas perbaikan aspek kedisiplinan dan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam maupun luar dari perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Hakikat Motivasi**

###### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2009: 109). Oleh karena itu berikut ini ada beberapa pendapat mengenai Motivasi menurut para ahli.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada seseorang pada gilirannya akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Abdul, dkk., 2009: 53).

Menurut Arifin (2012: 146), mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasimanya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu Sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang diperlukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2009: 116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### **a. Keinginan untuk dapat hidup.**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang dapat hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

#### **b. Keinginan untuk dapat memiliki.**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

#### **c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal.

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmoni dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya ini masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah.

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk

menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja kepada para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### **3. Indikator-indikator Motivasi**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat hierarki kebutuhan (Arifin, 2010: 146). Maka motivasi kerja dapat diukur melalui

indikator sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisikologikal (*physiological needs*), rasa lapar dan haus (makan dan minum), perlindungan (pakaian dan rumah), hubungan seksual, dan lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), rasa memiliki, cinta, persahabatan, afiliasi dan interaksi.
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status.
5. Kebutuhan aktualiasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

#### **4. Manfaat Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.**

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2009: 134), Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka manfaat motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut.

1. Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
2. Dapat berproduktif.
3. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
4. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

## **2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup menolong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (Arifin, 2012: 4). Gejala kepemimpinan telah banyak dikaji oleh para ahli sehingga tersedia cukup banyak teori-teori sebagai alat analisis untuk membahasnya.

Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil itu terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa (Sutrisno, 2009: 216).

Menurut Yunarsih dan Suwatno (2011: 165), Dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan kalau perlu memaksa mereka, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam paradigam baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan sangat penting, tidak hanya secara internal organisasi

tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

## **2. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutarto (2002) dalam Sutrisno (2009: 222), Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seseorang pemimpin yang bersangkutan. Adapun gaya kepemimpinan yang ada sebagai berikut.

1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya investigasi, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.
8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.
10. Gaya restrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterlamiplan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

### **3. Indikator-indikator Gaya kepemimpinan**

Menurut Fulk dan Windler (1982) dalam Arifin (2012: 30), Pemimpin yang



efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan dan kepuasan pengikutnya. Maka gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut.

1. *Supportive leadership* (Kepemimpinan yang mendukung), memberi perhatian kepada keperluan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka
2. *Directive leadership* (Kepemimpinan yang instruktif), memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka.
3. *Participative leadership* (Kepemimpinan partisipatif), Berkonsultasi dengan bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
4. *Achievement oriented leadership* (Kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan), menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menakankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

#### **4. Manfaat Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 227), bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang akan menganalisis dan mempersepsikan apakah mereka mau menerima atau menolak kepemimpinannya. Maka manfaat gaya kepemimpinan terhadap produktivitas sebagai berikut.

1. Dapat menentukan kebijakan mereka sendiri.
2. Dapat memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh.
3. Mengembangkan inisiatif.
4. Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas.
5. Menerapkan hubungan yang sportif.

### **2.1.3. Hakikat Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2009: 181). Dibawah ini merupakan pendapat ahli tentang kompensasi sebagai berikut:

Kompensasi merupakan mekanisme penting dalam pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggota mencapai tujuan. Kebanyakan anggota organisasi akan memberikan kemampuan maksimalnya bila mereka dihargai dan sebaliknya jika tidak ada penghargaan yang memadai kemampuan yang diberikanpun akan berkurang bahkan cenderung asal-asalan (Abdul, dkk., 2009: 222).

Menurut Cascio (1995) dalam Sutrisno (2009: 186), diantara prinsip-prinsip tersebut diatas yang paling penting adalah adanya keadilan. Keadilan ditempat kerja termasuk dalam pemberian kompensasi ada dua macam, yaitu keadilan distributif dan procedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah kompensasi yang diterima,

sedangkan keadilan prosedural yang digunakan untuk menentukan kompensasi. Dengan kata lain, keadilan distributif berkaitan dengan hasil akhirnya, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan alatnya. Sebagai akibatnya, keadilan distributif lebih memengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat atau tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan dan lain-lain (Yani, 2012: 139).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kadarisman (2012: 23), pemberian kompensasi balas jasa pada karyawan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam perusahaan adalah.

1. Berat ringannya suatu pekerjaan.

Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.

2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut.

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan

3. Jabatan atau pangkat.

Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.

4. Pendidikan.

Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.

5. Lama bekerja.

Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan atau kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan.

6. Kemampuan Perusahaan.

Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi dengan kemampuan perusahaan dalam hal keuangan. Perusahaan besar akan memberikan kompensasi pada karyawan relatif lebih besar dibandingkan dengan perusahaan menengah atau kecil.

### **3. Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009: 191), penetapan kompensasi yang harus berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara

yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Maka kompensasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut.

1. Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang ditinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

3. Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kada pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang

dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

#### 6. Peranan serikat buruh.

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan

### **4. Manfaat Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 195), tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Maka manfaat kompensasi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut.

1. Hubungan kerja menjadi baik dan produktif.
2. Dapat menanggung beban dan tanggung jawab yang lebih besar
3. Mendorong prestasi pekerja

#### **2.1.4. Hakikat Produktivitas Kerja**

##### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2009: 99).

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 156), mengemukakan bahwa

produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2009: 101), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dari beberapa definisi tentang produktivitas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dan sumber daya, hubungan antara keluaran dan masukan serta keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan.

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

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2009: 103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

### 2. Mental dan Kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

## **3. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan



terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2009: 104).

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk

meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk memperjelas tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dan juga untuk membedakan penelitian yang terdahulu. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (Internet). Penelitian mengenai Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan peneliti terdahulu antara lain.

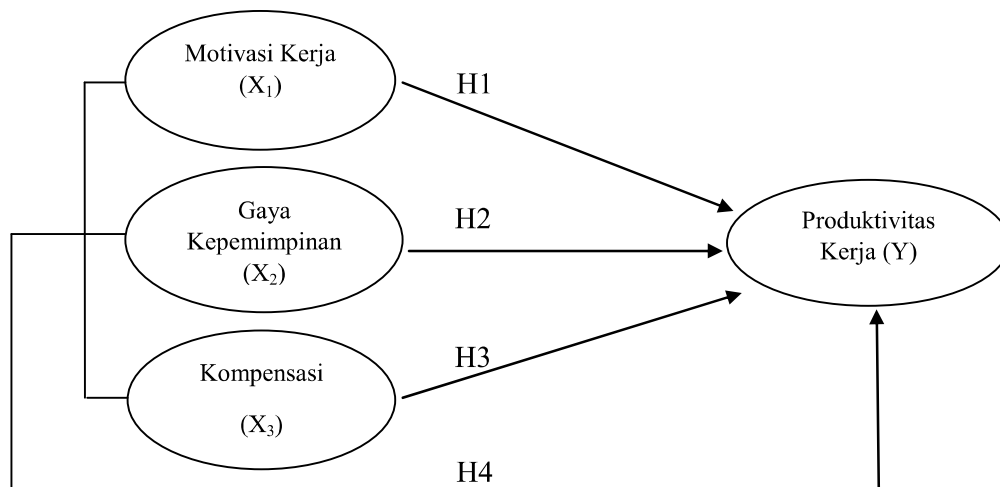
**Tabel 2.1.**  
**Hasil Penelitian Tedahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dewi Sandy Trang (2013)	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	Variabel Indenpeden: Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)
2	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Variabel Indenpeden: Kompensasi Motivasi  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado
3	Margareta E. Harimisa (2013)	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado	Variabel Indenpeden: Kepemimpinan Motivasi Kerja  Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado
4	Vico Wentri Rumondor (2013)	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bagian Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	Variabel Indenpeden: Motivasi Disiplin Kerja Kepemimpinan  Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada bagian Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan
5	Muhammad Ikbali <sup>1</sup> Fitriani Dewi Juradi <sup>2</sup> (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT AdiraMulti Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara	Variabel Indenpeden: Kompensasi Kepuasan kerja  Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT AdiraMulti Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara

**Sumber: Dewi Sandy Trang (2013), Ririvega Kasenda (2013), Margareta E. Haramisa (2013), Vico Wentri Rumondor (2013), Muhammad Ikbali, Fitriani Dewi, dan Juradi (2014).**

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus melakukan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan. Agar dapat meningkatkan produktivitas yang efisien dan efektif. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2013: 60) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**  
Sumber: Penelitian, 2016

## 2.4. Hipotesis

Menurut Sanusi (2011: 44), hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
- H4: Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

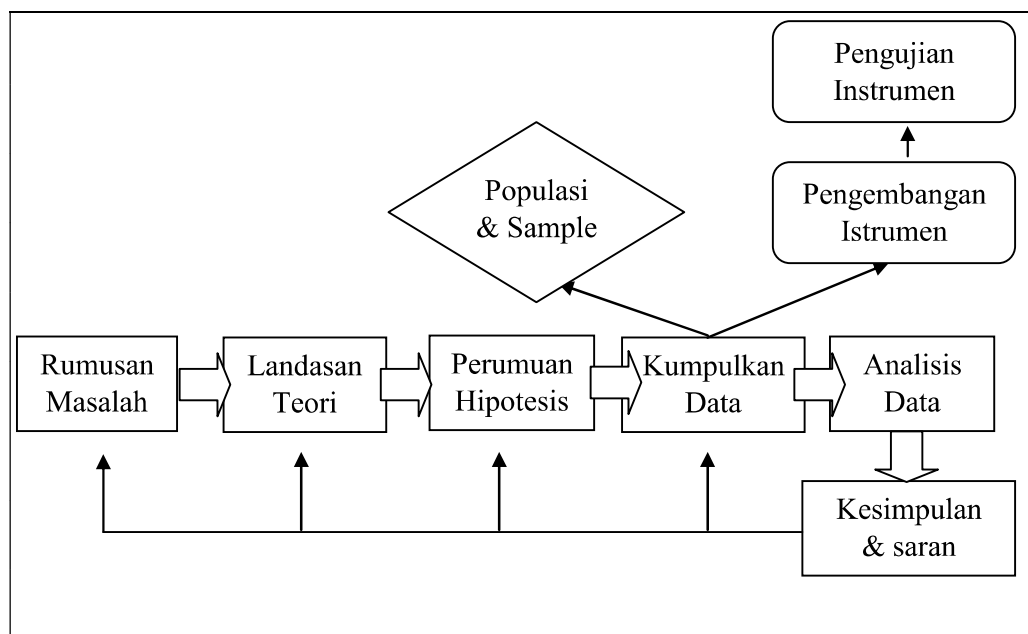
Desain penelitian mengacu kepada variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti mencakup motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sedangkan produktivitas kerja ( $Y$ ) Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif.

Menurut Noor (2012: 38), penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Desain penelitian dibagi dalam dua bagian besar, yaitu secara menyeluruh dan parsial. Secara menyeluruh, desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian secara parsial merupakan penggambaran tentang hubungan antarvariabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan adanya desain yang baik peneliti maupun pihak yang berkepentingan mempunyai gambaran yang jelas tentang keterkaitan antara variabel yang ada dalam konteks penelitian dan apa yang hendak dilakukan oleh seorang peneliti dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian perlu untuk menggambarkan secara keseluruhan tentang penelitian yang dilakukan. Desain penelitian yang digunakan

pada penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Setelah data kita peroleh kemudian diolah dan hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan dianalisa untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Mengacu kepada permasalahan yang diteliti dan tujuan dari penelitian ini maka data yang dikembangkan adalah data tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, tipe-tipe gaya kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam.



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**  
**Sumber: Sugiyono (2012: 30)**

### 3.2. Operasional Variabel

Menurut Noor (2012: 97), definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, atau sifat karakteristik. Dengan demikian, definisi operasional tidak boleh mempunyai makna yang berbeda dengan definisi konseptual.

Definisi operasional bukanlah definisi teoritis, tetapi definisi yang berisikan ukuran dari suatu variabel. Cara mudah memahami indikator yang ada dalam definisi operasional sebagai berikut.

1. Item indikator harus sesuatu yang bisa dengan mudah diukur, mudah dinilai, mudah diamati, dan tidak abstrak, tidak menimbulkan keraguan bagi orang lain.
2. Indikator perlu merujuk kepada teori.
3. Indikator dapat berupa ciri-ciri, aspek-aspek, atau sifat karakteristik dari variabel.
4. Indikator suatu variabel tidak boleh diambil dari indikator variabel lain.

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) (variable independen), terhadap produktivas kerja ( $Y$ ) (variabel dependen) karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk.



### 3.2.1. Variabel Indenden

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Variabel bebas dalam penelitian ini sebagai berikut.

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

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam (Arifin, 2010: 145). Maka motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisikologikal (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)
- e. Kebutuhan aktualiasi diri (*self actualization*)

#### 2. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Menurut Fulk dan Windler (1982) dalam Arifin (2012: 30), Maka gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut.

- a. *Supportive leadership* (Kepemimpinan yang mendukung)
- b. *Directive leadership* (Kepemimpinan yang instruktif)
- c. *Partisipative leadership* (Kepemimpinan partisipatif)
- d. *Achievement oriented leadership* (Kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan).

### 3. Kompensasi ( $X_3$ )

Menurut Sutrisno (2009: 191), Maka kompensasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut.

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh.

#### 3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel oleh lain (Sanusi, 2012: 50). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2009: 104). Untuk mengukur produktivitas kerja memerlukan indicator sebagai berikut.

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat hierarki kebutuhan (Arifin, 2010: 145).	Kebutuhan fisiologikal ( <i>physiological needs</i> )	Likert
		Kebutuhan rasa aman ( <i>safety needs</i> )	
		Kebutuhan sosial ( <i>social needs</i> )	
		Kebutuhan akan harga diri ( <i>esteem needs</i> )	
		Kebutuhan aktualiasi diri ( <i>self actualization</i> )	
Gaya Kepemimpinan (X2)	Menurut Fulk dan Windler dalam Arifin (2012: 30), Pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan dan kepuasan pengikutnya.	<i>Supportive leadership</i> (Kepemimpinan yang mendukung)	Likert
		<i>Directive leadership</i> (Kepemimpinan yang instruktif)	
		<i>Participative leadership</i> (Kepemimpinan partisipatif)	
		Achievement oriented leadership (Kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan)	
Kompensasi (X3)	Menurut Sutrisno (2009: 191), Penetapan kompensasi yang harus berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang.	Menghargai prestasi kerja;	Likert
		Menjamin keadilan;	
		Mempertahankan karyawan;	
		Memperoleh karyawan bermutu;	
		Pengendalian biaya;	
		Memenuhi peraturan-peraturan.	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekejaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2009: 104).	Kemampuan	Likert
		Meningkatkan hasil yang dicapai	
		Semangat Kerja	
		Pengembangan diri	
		Mutu	
		Efisiensi	

**Sumber: Arifin (2010: 146), Fulk and Windler (1982) dalam Arifin (2010: 30), Sutrisno (2009: 191) dan Sutrisno (2009: 104)**

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi (universe) atau sampel. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Elemen adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel (Sanusi, 2011: 87).

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga yang bekerja pada Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk Kota Batam yaitu sebanyak 109 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehubungan dengan hal di atas, maka untuk menyederhanakan pengolahan data dalam penulisan skripsi ini, penulis menyelidiki seluruh populasi dari keseluruhan totalitas wilayah dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini

adalah menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013: 85). Tujuan pengambilan sampel untuk mengetahui profil responden yaitu jenis kelamin, usia, status pernikahan, jenjang pendidikan dan masa kerja responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Maka sampel pada penelitian ini adalah total karyawan departemen molding pada periode tahun 2016 yaitu sebanyak 109 sampel.

### 3.4. Instrumen Penelitian

Menurut Sanusi (2011: 67) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Instrumen ada yang sudah tersedia dan ada yang sudah tersedia dan ada yang belum (dibuat sendiri oleh peneliti). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang kemudian di uji dengan alat bantu SPSS versi 20. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan kategori sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Skala likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (RG)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

**Sumber: Sugiyono (2013: 94)**

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data perlu dilakukan dalam suatu penelitian karena data yang terkumpul nantinya akan menjadi sumber dalam proses analisis. Dalam proses pengumpulan data, diperlukan teknik-teknik yang diharapkan akan memudahkan peneliti. Menurut Noor (2012: 138), teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan tujuan dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2012: 139).
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lainnya (Noor, 2012: 138). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada wawancara dilakukan kepada pihak terkait dengan pekerja yang ada pada departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam.
3. Studi literatur, dilakukan dengan tujuan memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan lain yang ada referensinya.

### 3.5.1. Jenis Data

Sumber data penelitian merupakan faktor-faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pada pengelompokannya yaitu.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data primer tersebut didapat melalui wawancara dengan responden dalam hal ini adalah pekerja departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk tertulis dengan harapan bersedia untuk mengisi sesuai dengan pilihan yang telah disediakan. Pemberian nilai dalam setiap pertanyaan menggunakan skala likert dan skala nominal dengan nilai paling rendah memiliki bobot 1 dan paling tinggi memiliki bobot 5. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku literature, jurnal, buku-buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip - arsip atau dokumen yang terdapat di instansi terkait dan data yang bersumber dari departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011: 115). Metode analisis yang akan digunakan untuk memperoleh keterangan tentang besarnya kekuatan variabel penentu (independent) terhadap variabel terikat (dependent) adalah dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Metode analisis ini terdiri dari metode analisis deskriptif dan uji kualitas data. Analisis ini akan menggunakan program SPSS versi 20, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan di analisis untuk memberikan gambaran pengaruh atau variabel-variabel independen dan dependen di dalam penelitian ini.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Uyanto (2009: 57), mengemukakan bahwa Statistika deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dan meringkas data yang diobservasi.

Menurut Mahidin dan Abdurahman (2007: 53) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Termasuk dalam teknik analisis data statistic deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, presentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus.

Menurut Sugiyono (2013: 147), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud



membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat di generalisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, berarti hasil penelitian dapat di generalisasikan.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan profil responden yang sudah dicantumkan pada tujuan pengambilan sampel seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk menyajikan informasi mengenai variabel – variabel rata, minimum, maksimum dan lain – lain.

### **3.6.2. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Karena uji kualitas akan mengukur kevalidan dan keandalan data sebelum melangkah ke pengukuran atau uji berikutnya.

#### **3.6.2.1. Uji Validitas**

Menurut Sanusi (2011: 77), validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang di ukur. Validitas instrument ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Untuk menghitung validitas alat ukur yang digunakan rumus *person product moment* adalah.

$$R_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1 Uji Validitas**  
**Sumber: Sanusi (2011: 77)**

**Sumber: Sanusi (2011: 77)**

Dimana:

R hitung = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden.

Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,1. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika.

1. Jika r hitung  $\geq$  r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,01) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung  $<$  r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,01) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2012: 130), Uji Reliabilitas atau keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Rumus reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

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

**Rumus 3.2 Uji Reliabilitas**  
**Sumber: Rianse dan Abdi (2008: 180)**

Keterangan

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$S_i$  = Varians skor tiap item pertanyaan

$S_t$  = Varians total

$k$  = Jumlah item pertanyaan

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat penggunaan alat analisis regresi berganda. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Variabel tak bebas dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau hubungan berupa garis lurus.
2. Variabel tak bebas haruslah bersifat kontinu atau setidaknya berskala interval.
3. Keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan  $Y$ . Jadi,  $(Y - Y')$  kira-kira harus sama untuk semua untuk semua nilai  $Y'$ . Apabila kondisi ini tidak terpenuhi maka disebut heteroskedastisitas dan residu yang dihitung dari  $(Y - Y')$  harus menyebar normal dengan rata-rata nol.
4. Pengamatan-pengamatan variabel tak bebas berikutnya harus tidak berkorelasi. Pelanggaran asumsi ini disebut autokorelasi yang biasanya terjadi pada data *time series* (runtun waktu).
5. Tidak adanya korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Apabila asumsi ini dilanggar disebut multikolinearitas (Sanusi, 2011: 135).

### 3.6.3.1. Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini adalah data interval, maka statistik yang digunakan adalah statistik parametris yang digunakan untuk menganalisis data interval. Asumsi yang digunakan dalam statistik ini adalah data harus berdistribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan persamaan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Noor (2012: 174), Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Persamaan untuk mencari nilai Kolmogorov adalah sebagai berikut.

$$D^* = \sup \{ |F_n(z) - \Phi(z)| \}$$

**Rumus 3.3 Uji Kolmogorov Smirnov**  
**Sumber: Uyanto (2009: 54)**

Dimana:

$D_n$  = Nilai Kolmogorov

$\sup$  = *Supreme*

$F_n(z)$  = Fungsi distribusi empiris

$\Phi(z)$  = Fungsi distribusi kumulatif

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov menggunakan nilai Asymp. Sig. Jika nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai Asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Nilai Kolmogorov hitung juga bisa dibandingkan dengan nilai Kolmogorov tabel dengan kaidah.

- 1) Jika nilai Kolmogorov hitung  $\leq$  nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi normal.

2) Jika nilai Kolmogorov hitung  $>$  nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi tidak normal.

Menurut Wibowo (2012: 61), data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*, keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, demikian pula jika menilik titik-titik pada *scatter plot* nampak titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

### **3.6.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Sanusi (2011: 136) menyebutkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF besar dari 10, maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

### **3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sanusi (2011: 135), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan  $Y$ . Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan secara berpasangan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2011: 135).

#### **3.6.4. Uji Pengaruh**

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Menurut Sugiyono (2013: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Pada penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh variabel, motivasi Kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) (Variabel Independen), terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk di kota Batam (Variabel Dependen). Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

### 3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011: 134), regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya 1 menjadi 2 atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Ketiga variabel bebas adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Variabel terikat adalah produktivitas kerja. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

**Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda**  
**Sumber: Sanusi (2011: 135)**

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2,3}$  = Nilai koefisien regresi

$X_{1,2,3}$  = Variabel bebas pertama, kedua, ketiga

e = Variabel pengganggu

### 3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi.  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi,

yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X). Koefisien R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Sedangkan koefisien r menjelaskan keeratan hubungan linear di antara 2 variabel, nilainya dapat negatif dan positif (Sanusi, 2011: 136).

### **3.6.5. Uji Hipotesis**

Menurut Noor (2012: 83), Hipotesis Penelitian adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai hubungan atau pengaruh, baik secara positif atau negatif antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Wibowo (2012: 125), pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
- 2) Uji menghasilkan keputusan menolak  $H_a$  atau sebaliknya menerima  $H_0$ .
- 3) Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
- 4) Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nul.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis. Kedua metode adalah uji t dan uji F.



### 3.6.5.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3.5 Uji t**

**Sumber: Sugiyono (2013: 178)**

Dimana:

- t = Nilai t yang dihitung
- $\bar{x}$  = Nilai rata-rata
- $\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan
- s = Simpangan baku sampel
- n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis nihil ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut Sanusi (2011: 138) adalah.

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

### 3.6.5.2. Uji f

Uji f dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari f adalah sebagai berikut.

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Rumus 3.6 Uji f**  
**Sumber: Sugiyono (2013: 202)**

Dimana:

F = Nilai F yang dihitung

$MK_{ant}$  = *Mean* kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = *Mean* kuadrat dalam kelompok

Hipotesis nihil ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ( $m-1$ ) dan dk penyebut ( $n-k-1$ ). Kaidah yang digunakan dalam uji ini menurut Sanusi (2011: 138) adalah.

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

### 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk, Jl Pelita VI 99, Kampung Pelita, Lubuk Baja, Batam. Telp (0778) 425057. Fax: 0778 422855 - 0778 422885 - 0778 424569 - 0778 426988. Kode pos: 29443. Website: [www.satnusa.com](http://www.satnusa.com)

#### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu																			
		September			October					November				Desember					Januari		
		II	III	IV	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V	I	II	III
1	Pengajuan judul	■	■	■																	
2	Pencarian data awal		■	■	■																
3	Penyusunan penelitian			■	■	■	■	■	■												
4	Pembagian kuesioner									■	■	■	■	■							
5	Bimbingan penelitian		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Penyelesaian skripsi																■	■	■	■	■

Sumber: Peneliti, September 2016 – Januari 2017