

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT YAKIN SEJAHTERA PULAU GALANG  
BARU**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Juniman  
140910116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT YAKIN SEJAHTERA PULAU GALANG  
BARU**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Juniman  
140910116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertandatangan di bawah ini peneliti :

Nama : Juniman  
NPM/NIP : 140910116  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang peneliti buat dengan judul :

**“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan peneliti, 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, peneliti bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang peneliti peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Januari 2018

Materai 6000

**Juniman**  
140910116

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT YAKIN SEJAHTERA PULAU GALANG  
BARU**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Juniman  
140910116**

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

**Batam, 02 Febuari 2018**

**Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal. Produktivitas kerja karyawan adalah variabel terikat dalam penelitian ini dan merupakan suatu hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* atau lebih tepatnya *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan melalui analisis deskriptif, uji kualitas data: uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis: uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta secara simultan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci :** Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Karyawan

## **ABSTRACT**

*Good employee productivity will produce an optimal job. Employee productivity is a dependent variable in this study and Employee productivity is a concrete product produced by individuals or groups during a certain time in a work process with a comparison between the results achieved and the overall resources used. In this research, there are two independent variable that is compensation and motivation. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee productivity at PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru. This research method using quantitative research method. Sampling technique used is probability sampling technique or more precisely simple random sampling. Data collection techniques that can be done by researchers is the primary data by distributing questionnaires. Methods of data analysis using multiple regression analysis. Data analysis method used by descriptive analysis, data quality test: instrument validity test and instrument reliability test, assumption test: normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test: multiple regression analysis and test of coefficient of determination, and hypothesis test: test T and F test. The results showed that partially compensation has a significant effect on employee productivity and partially motivation has a significant effect on employee productivity and simultaneously compensation and motivation have a significant effect on employee productivity.*

**Keywords :** *Compensation, Motivation, Employee Productivity*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. 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 semua pihak yang telah membantu penulis di dalam penyusunan laporan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Rudi selaku Sales Manager pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru yang telah mengizinkan dalam penelitian.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada penulis.
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, 30 Januari 2018

Juniman  
140910116

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Teori Dasar.....	8
2.1.1 Produktivitas .....	8
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas .....	10
2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas .....	11
2.1.1.4 Strategi Meningkatkan Produktivitas.....	13
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Kriteria Kompensasi .....	15
2.1.2.3 Sistem Pembayaran Kompensasi .....	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi.....	19
2.1.3 Motivasi .....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	22
2.1.3.2 Teori Motivasi.....	23
2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Motivasi .....	26
2.1.3.4 Faktor-Faktor Motivasi .....	28



2.2	Penelitian Terdahulu .....	29
2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Desain Penelitian .....	33
3.2	Operasional Variabel .....	33
3.2.1	Variabel Dependen.....	34
3.2.2	Variabel Independen .....	34
3.3	Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5	Metode Analisis Data.....	40
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1	Uji Validitas .....	41
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.5.3	Uji Asumsi .....	43
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	43
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas .....	45
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.5.4	Uji Pengaruh .....	46
3.5.4.1	Uji Regresi Berganda .....	46
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
3.6	Uji Hipotesis .....	47
3.6.1	Uji t .....	48
3.6.2	Uji F .....	49
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	50
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	50
3.7.2	Jadwal Penelitian .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>51</b>
4.1	Profil Responden.....	51
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
4.2	Hasil Penelitian .....	56
4.2.1	Analisis Deskriptif .....	56
4.2.1.1	Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	56
4.2.1.2	Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	58
4.2.1.3	Variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) .....	60
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	63
4.2.2.1	Uji Validitas Instrumen.....	63
4.2.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen .....	65

4.2.3 Hasil Uji Asumsi.....	67
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	67
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas.....	70
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh.....	72
4.2.4.1 Uji Regresi Berganda.....	72
4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.2.5.1 Uji t.....	74
4.2.5.2 Uji F.....	75
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) . .....	76
4.3.2 Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ...	77
4.3.3 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Simpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Aktualisasi Produksi PT Yakin Sejahtera Tahun 2017 .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	53
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Gambar 4.5 Uji Normalitas dengan Histogram.....	68
Gambar 4.6 Uji Normalitas dengan diagram <i>Normal P-P Plot</i> .....	69
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>scatterplots</i> .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	36
Tabel 3.2 Skala Likert .....	40
Tabel 3.3 Tingkat Validitas .....	42
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	56
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	58
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	65
Tabel 4.11 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Berganda .....	72
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji t .....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	76

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Sampel .....	38
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	41
Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas.....	42
Rumus 3.4 Uji Normalitas .....	44
Rumus 3.5 Regresi Berganda.....	46
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi .....	47
Rumus 3.7 Uji t.....	48
Rumus 3.8 Uji F.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

### **Lampiran 1. Pendukung Penelitian**

Lampiran 1.1 Kuesioner

Lampiran 1.2 Data Profil Responden Pengolahan SPSS (128 Responden)

Lampiran 1.3 Hasil Pernyataan dari Responden

Lampiran 1.4 Hasil Pengolahan Data Responden

Lampiran 1.5 Tabel Frekuensi Deskriptif Variabel

Lampiran 1.6 Tabel Uji Validitas

Lampiran 1.7 Tabel Uji Reliabilitas

Lampiran 1.8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 1.8.1 Uji Normalitas

Lampiran 1.8.2 Uji Multikolinearitas

Lampiran 1.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 1.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Lampiran 1.10 Uji Hipotesis

Lampiran 1.10.1 Uji t

Lampiran 1.10.2 Uji F

Lampiran 1.11 Tabel r untuk  $df = 1 - 150$

Lampiran 1.12 Tabel t untuk  $df = 1 - 150$

Lampiran 1.13 Tabel F untuk  $df = 1 - 150$

### **Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**

### **Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**

Lampiran 3.1 Dari Universitas Putera Batam

Lampiran 3.2 Dari PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis saat ini, dengan semakin ketatnya persaingan antara perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, maka sumber-sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Maka setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Supaya tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan berupaya mendapatkan karyawan yang berprestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang setinggi mungkin. Secara umum, produktivitas kerja dilihat dari kemampuan karyawan dalam memproduksi. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang direncanakan dalam waktu yang ditentukan. Salah satu hal yang sering memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Didukung oleh jurnal (Purwanto & Wulandari, 2016: 24)

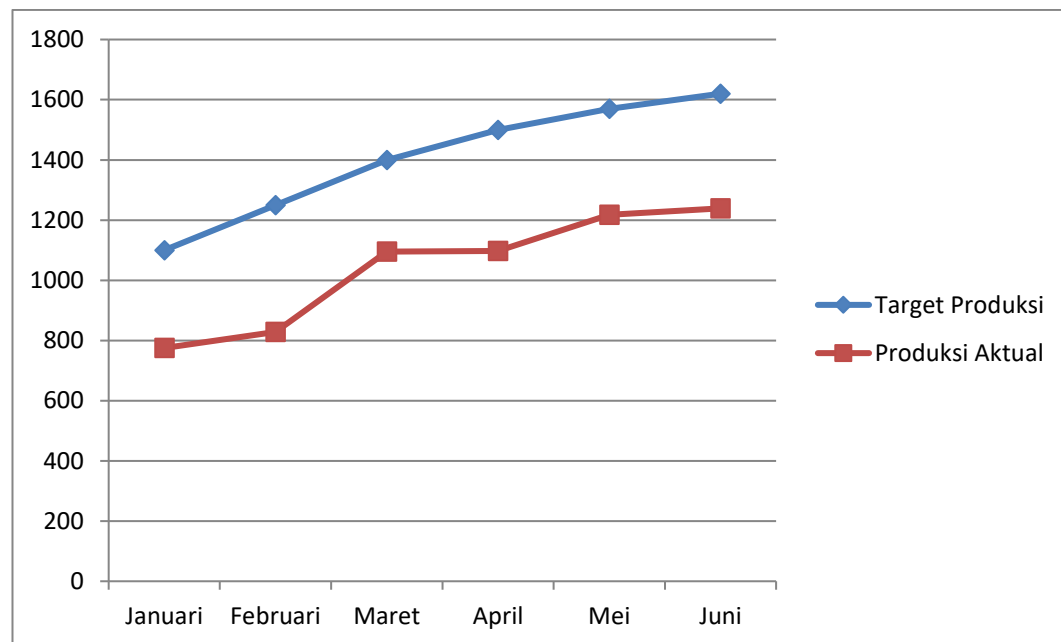
yang menyatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji dan upah sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa penghargaan, jaminan kesehatan, dan sebagainya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan karena karyawan merasa dihargai atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh jurnal (Labudo, 2013: 56) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kompensasi, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Pernyataan ini diperkuat oleh jurnal (Mayasari & Hendratmoko, 2013: 1) yang menyatakan bahwa adanya simultan dan signifikan pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas serta motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan para karyawan semangat untuk bekerja. Apabila suatu perusahaan mampu memahami motivasi, maka ini merupakan alat yang berharga untuk memahami, meramalkan, dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Para karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif dibanding dengan karyawan yang tidak termotivasi. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu hal yang



penting untuk diterapkan oleh suatu perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Berikut merupakan grafik aktualisasi produksi pada objek penelitian PT Yakin Sejahtera dari bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2017.



**Gambar 1.1** Aktualisasi Produksi PT Yakin Sejahtera Tahun 2017

Sumber: PT Yakin Sejahtera 2017

Berdasarkan gambar 1.1 diatas yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Yakin Sejahtera masih belum sesuai harapan. Dapat diketahui bahwa aktualisasi produksi selama bulan Januari sampai bulan Juni (enam bulan) ini terdapat kenaikan. Namun, jika dibandingkan antara aktual dengan target produksi yang menunjukkan bahwa adanya penurunan. Pada bulan Januari, aktualisasi produksi adalah 775 dengan target produksi yang ditetapkan yaitu 1.100. Pada bulan Februari mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 828. Pada bulan Maret mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 1.095. Pada bulan April mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 1.097. Bulan Mei

mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 1.218. Dan pada bulan Juni mempunyai peningkatan realisasi produksi sebesar 1.239 kenaikan.

PT Yakin Sejahtera adalah salah satu produsen arang lokal terbesar dan terkenal dengan kualitasnya dan harga terjangkau. PT Yakin Sejahtera telah terdaftar pada tanggal 5 Juli 2010 di Pulau Batam Galang Baru, Indonesia. Produktivitas kerja karyawan di PT Yakin Sejahtera masih kurang bagus. Karyawannya tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal karena tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan ini menjadi lebih baik dalam hal mencapai hasil kerja target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, maka salah satu adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi dalam hal kegiatan pemberian kerja lembur yang seharusnya diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku. Namun, kompensasi yang diberikan PT Yakin Sejahtera tidak sesuai dengan harapan para karyawannya dimana kompensasi kerja lembur dibayar tidak tepat pada waktunya. Jadinya para karyawan tidak ada niat untuk mengikuti kerja lembur yang dibuat perusahaan tersebut guna untuk mengejar target produktivitas perusahaan. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan PT Yakin Sejahtera masih kurang dimana

terdapat sebagian karyawan yang sangat diperhatikan karena produktivitas kerjanya bagus, sedangkan ada kelompok produktivitas kerja karyawan yang kurang dan tidak begitu diperhatikan. Karena hal tersebut, karyawan yang produktivitas kerjanya tidak bagus akan menjadi semakin tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan cepat mengeluh.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui pentingnya kompensasi dan motivasi. Maka dalam hal ini, PT Yakin Sejahtera juga perlu memperhatikan hal tersebut. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan dari sistem perusahaan. Jadi, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal karena tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan.
2. Pemberian kompensasi tidak sesuai dalam hal kompensasi kerja lembur.
3. Karyawan semakin demotivasi dan cepat mengeluh.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian ini tidak meluas dari

pembahasan yang dimaksud. Maka dalam penelitian ini, peneliti mengkaji pada kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ditetapkan peneliti berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Jika kompensasi dan motivasi terbukti berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera, maka yang artinya hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan motivasi yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

2. Bagi Perusahaan PT Yakin Sejahtera

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang berhubungan dengan masalah kompensasi dan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Produktivitas**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas**

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 41).

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk setiap orang yang berbeda, misalnya saja hal itu bisa berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya tetap, mengerjakan segala sesuatu yang benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras, pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih banyak, dan sebagainya. Dua aspek viral dari

produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak. Jadi, dapat dinyatakan bahwa produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu kita olah bersama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik (Putti, 2010: 19-23).

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Menurut (Moekijat, 2010: 182) merumuskan produktivitas itu adalah *“Productivity is the ratio of a specific period of output to a given amount of input for a specific period of time”* yang artinya produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pula produktivitasnya.

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. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara

hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya. Secara umum, produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 156-158).

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas**

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual, produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen, dan kebijakan sarana pemerintah (Sunyoto, 2012: 42).

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidaktercapainya target, baik secara kelompok maupun individual. Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi



dua, yakni faktor internal dan eksternal (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 159-160). Secara lebih rinci dapat diuraikan, sebagai berikut.

1. Faktor internal, meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapainya target; dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi; perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja; praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis; kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor eksternal, meliputi peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis; kemitraan (*networking*) yang dikembangkan; kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi; dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan; tingkat persaingan; dan dampak globalisasi.

### **2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, di samping

banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Selanjutnya, produktivitas kerja dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut.

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan. Sebaliknya, jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan karyawan atau bisa juga karena kesalahan manajemen. Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan karyawan dalam menampilkan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### 2.1.1.4 Strategi Meningkatkan Produktivitas

Strategi adalah sebuah rencana yang komprehensif yang mengintegrasikan *resources* dan *capabilities* dengan tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi. Agar peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Jadi, ada beberapa strategi *repositioning* perilaku SDM yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 171-173), yakni sebagai berikut.

1. Strategi inovasi, yang lebih menekankan pada pengembangan perilaku kreatif, mandiri namun kooperatif, dan siap menanggung resiko. Implikasinya adalah perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi, sedikit melakukan pengawasan, menyediakan sumber daya yang cukup untuk eksperimen, dan melakukan penilaian kinerja jangka panjang.
2. Strategi kualitas, yang lebih menekankan pada pengembangan perilaku prediktif, mau bekerja sama, namun kurang berani menanggung resiko. Implikasinya adalah perusahaan akan memperkerjakan sedikit karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi, dan melakukan pengawasan secara insentif.
3. Strategi pengurangan biaya, yang lebih menekankan pada pengembangan perilaku repetitif, prediktif, fokus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individu dan otomatisasi, lebih memperhatikan kuantitas daripada

kualitas, kurang berani mengambil resiko, lebih menyukai kegiatan (pekerjaan) yang bersifat stabil.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2016: 78). Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan di karenakan bagi individu karyawan, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat, dan tidak mudah goyah serta adil.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi

karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Notoatmodjo, 2009: 142). Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan tinggi (Yani, 2012: 139).

#### **2.1.2.2 Kriteria Kompensasi**

Agar perubahan ketentuan pemberian kompensasi tidak begitu menimbulkan kegoncangan, maka ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain (Notoatmodjo, 2009: 147-148).

1. Biaya hidup, yang sebenarnya berorientasi kepada karyawan atau kebutuhan karyawan yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini.
2. Produktivitas, dengan meningkatnya produktivitas karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya satuan produksi lebih rendah, dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi.

3. Skala upah atau gaji yang umum berlaku, secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.
4. Kemampuan membayar, semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan. Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi itu tetap berjalan.
5. Upah atau gaji sebagai alat untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya. Di samping itu, organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi (upah dan gaji) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawannya apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

### **2.1.2.3 Sistem Pembayaran Kompensasi**

Upah dan gaji pada dasarnya merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja

yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan kepada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sedangkan gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Sistem pembayaran kompensasi berupa upah dan gaji yang bersifat spesifik terdiri dari dua, yakni (Hamali, 2016: 83).

1. *Team-Based Pay*, disebut juga pembayaran berbasis tim menghubungkan pembayaran dengan perilaku kelompok kerja. *Team-based pay* merupakan kompensasi yang memberikan penghargaan individual atas kerja sama kelompok dan memberi penghargaan tim atas hasil kolektif. *Team-based pay* mengarah pada kesimpulan bahwa kenyataan empiris berdasarkan lapangan sangat terbatas dan tidak dapat disimpulkan. *Team-based pay* sudah dianggap primitif saat ini, namun bila akan dilakukan, direkomendasikan untuk menjalankan langkah-langkah dengan mempersiapkan pekerja untuk menerima pembayaran insentif dengan sistem berbasis tim dengan sebanyak mungkin pelatihan keterampilan tentang hubungan antarpribadi, membentuk tim dan membuat tim berjalan lancar sebelum memperkenalkan insentif pembayaran berdasarkan tim untuk mencegah pekerjaan berlebihan dan frustrasi, menciptakan rencana pembayaran yang memadukan antara prestasi individu dengan insentif tim, memulai dengan menghargai perilaku kerja sama tim yang bersifat saling mendukung, dan perlu memastikan bahwa anggota tim melihat dengan jelas

hubungan antara pekerjaan anggota sendiri dengan hasil kerja tim ketika membayar hasil kerja tim.

2. *Skill-Based Pay*, merupakan upah yang dibayar pada tingkat yang diperhitungkan dan berdasar pada keterampilan dimana pekerja menguasai, menunjukkan, dan berkembang dalam mewujudkan pekerjaan. *Skill-Based Pay* sering disebut dengan *knowledge-based pay* atau *multi-skill pay*, yang menghargai individu atas apa yang diketahui oleh pekerja tentang bagaimana melakukan sesuatu. Pekerja dibayar untuk rentang, kedalaman, dan tipe keterampilan yang menunjukkan kemampuan. Keuntungan *Skill-Based Pay* adalah memberikan motivasi kuat pada pekerja untuk mengembangkan keterampilan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, memperkuat rasa percaya diri, dan tenaga kerja yang freksibel. Sedangkan kerugiannya adalah pekerja secara sukarela memperelajari pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi dan rata-rata upah per jam akan lebih besar dari normal, diperlukan investasi dalam *training* pekerja, dan tidak semua pekerja menyukai pembayaran upah berdasar keterampilan karena ditekan untuk semakin meningkatkan keterampilan. Kesulitan operasional dalam penetapan upah dimana upah biasanya memerlukan standar pekerja, bervariasinya standar pekerjaan akan membuat pekerjaan supervisor lebih kompleks, jika manajer menaikkan standar akan membuat pekerja merasakan ketidakadilan, menyebabkan terjadinya ketidakharmonian antara pekerja berdasar insentif dan pekerja yang dibayar berdasar jam, dan dapat



mengakibatkan pembatasan hasil karena pekerja membatasi produksi pada tingkat standar.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi**

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasar keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Menurut (Hamali, 2016: 85), faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Tingkat biaya hidup, perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan menimbulkan pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, dimana informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas

dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan, yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tingkat tanggung jawab, yang merupakan jenis pekerjaan akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar dan sebaliknya.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
6. Peranan serikat buruh dan serikat pekerja, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya.

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor. Faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya (Notoatmodjo, 2009: 144-145). Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Produktivitas, organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
2. Kemampuan untuk membayar (*ability to pay*), organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.
3. Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*), banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi namun belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.
5. Organisasi karyawan, yang biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang

memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan, dengan semakin baik sistem pemerintahan akan membuat makin baik sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu '*movere*' yang artinya "menggerakkan" (*to move*). Menurut (Hamali, 2016: 130) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan *persistence* dalam hal melaksanakan tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

(Hamali, 2016: 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi adalah sebagai hasrat dalam membuat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang

individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan. (Hamali, 2016: 133) mendefinisikan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar yang akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu aktivitas (Sunyoto, 2012: 11).

Pada umumnya, telah diketahui bahwa sampai suatu titik tertentu hasil meningkat dengan bertambahnya motivasi, melewati titik itu tambahan dalam motivasi mengakibatkan turunnya hasil. Dengan demikian, terlalu sedikit motivasi mengakibatkan kemelempeman dan terlalu banyak motivasi mengakibatkan gangguan. Berapa tingkat optimum motivasi tergantung kepada tingkat pekerjaan dan individu dalam suatu situasi dan waktu tertentu (Moekijat, 2010: 182).

### **2.1.3.2 Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Teori motivasi dapat dikatakan memiliki isi dalam bentuk sebuah pandangan khusus tentang manusia. Isi dari

suatu teori motivasi dapat membantu memahami dunia keterlibatan dinamik, tempat organisasi-organisasi beroperasi, yang menunjukkan para manajer dan para karyawan terlibat didalam organisasi-organisasi setiap hari. Teori-teori motivasi dari para ahli manajemen (Hamali, 2016: 136) sebagai berikut.

1. Teori Kebutuhan, dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku karyawan. Seseorang pimpinan di perusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Sedangkan David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan berprestasi berupa refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi berupa dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (*need for power*).

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer, yang merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu kebutuhan berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan (*Existence*), kebutuhan interpersonal berupa kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja (*Relatedness*), dan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi (*Growth*).
3. Teori Insting, teori ini muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori insting dari Darwin dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi.
4. Teori Drive, kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Asumsinya bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*. *Habit strength* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas

untuk kelangsungan hidup. Perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan, merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

### **2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Motivasi**

Prinsip-prinsip dalam motivasi, yakni (Hamali, 2016: 140-141).

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja karyawan diperlukan pemberian kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas guna karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin yang memberikan bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.



4. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi pada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga prinsip (Hamali, 2016: 141), yakni sebagai berikut.

1. Memberi daya (*Energize*), yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada bawahannya, melakukan komunikasi dengan jelas, serta memberi tantangan dengan tepat. Prinsip *energize* terbagi menjadi tiga, yaitu motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik (*exemplify*), komunikasi (*communicate*), dan tantangan (*challenge*).
2. Mendorong (*Encourage*), maksudnya adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan. Prinsip *encourage* dibagi menjadi tiga, yaitu memberdayakan (*empower*), membimbing (*coach*), dan mengakui (*recognize*).
3. Mendesak (*Exhort*), adalah cara seorang pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan

dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur. Prinsip exhort dibagi menjadi dua, yaitu pengorbanan (*sacrifice*), dan memberi inspirasi (*Inspire*).

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Motivasi**

Faktor dalam memotivasi terdapat tujuh (Sunyoto, 2012: 13-17), yakni.

1. Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, tanpa prestasi kerja yang memuaskan akan sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja yang berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya.
5. Tanggung jawab, penanggungjawaban atas tugas yang diberikan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterima.
6. Pengakuan, atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja, dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ada beberapa jurnal yang relavan dengan judul penelitian ini, yakni sebagai berikut.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

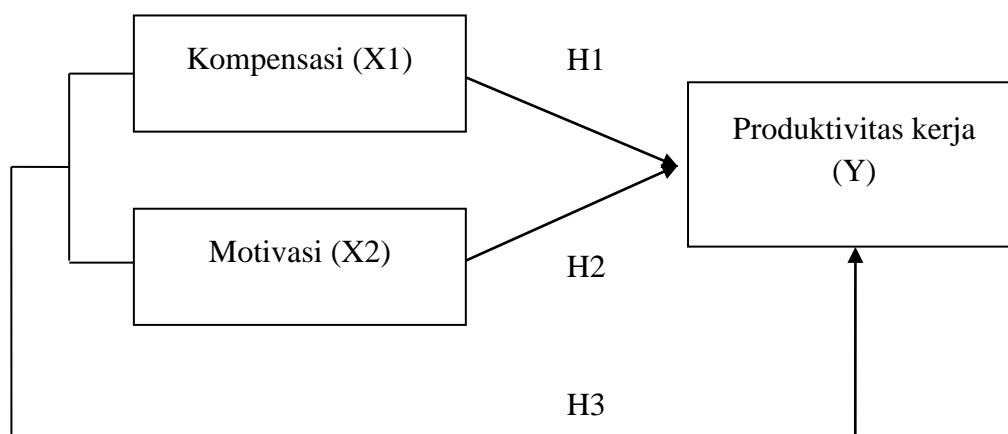
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Maduka & Okafor, 2014)	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi</i>	<i>Friedman Test Statistic</i>	<i>The effect of motivation on employee productivity is of paramount important to the organization.</i>	Penelitian ini menggunakan model <i>Friedman Test Statistic</i>
2	(Saharuddin & Sulaiman, 2016)	<i>The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District</i>	<i>Path analysis (Analisis Jalur)</i>	<i>The results show that the variables of promotion and compensation have significant and positive impact on job satisfaction, morale and work productivity.</i>	Penelitian ini menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )
3	(Purwanto & Wulandari, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada dampak positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja	Terdapat empat hipotesis yang ada dalam penelitian ini sesuai dengan variabel.

		Karyawan		terhadap produktivitas kerja karyawan.	
4	(Harimisa, 2013)	Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai. Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat memengaruhi produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan purposive sampling yaitu dengan pertimbangan sendiri.
5	(Labudo, 2013)	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado Masyarakat kota Manado dan semua dijadikan sampel berdasarkan metode sensus.

Sumber: (Harimisa, 2013; Labudo, 2013; Maduka & Okafor, 2014; Purwanto & Wulandari, 2016; Saharuddin & Sulaiman, 2016)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi menjadi salah satu syarat untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, terdapat variabel yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan tersebut adalah kompensasi dan motivasi. Dimana dengan adanya kompensasi atau kesejahteraan karyawan yang diharapkan tercapai serta motivasi yang diberikan sudah sesuai, maka produktivitas akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber: (Harimisa, 2013; Labudo, 2013; Maduka & Okafor, 2014; Purwanto & Wulandari, 2016; Saharuddin & Sulaiman, 2016)

Dalam penelitian ini, variabel dependen yang artinya variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah produktivitas kerja (Y) dan variabel independen yang artinya variabel yang memengaruhi variabel yang lain adalah kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Dalam hasil penelitian sebelumnya dari teori (Labudo, 2013) dengan hasil bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (H1), dan teori dari (Harimisa, 2013)

dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (H2), serta teori lain dari (Purwanto & Wulandari, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa ada dampak positif dan signifikan baik secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (H3).

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan (Priyatno, 2011b: 9). Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
- H3 : Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas sendiri adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2011: 13-14). Desain penelitian kausalitas ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2012: 38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut

seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut.

### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Biasanya variabel dependen atau variabel terikat ini sering dinotasikan dengan Y. Adapun terdapat variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 41). Faktor yang dapat digunakan dalam produktivitas karyawan adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012: 42).

1. Pendidikan dan pelatihan keterampilan,
2. Gizi, nutrisi dan kesehatan,
3. Bakat atau bawaan motivasi,
4. Kesempatan kerja,
5. Kesempatan manajemen, dan
6. Kebijakan sarana pemerintah.

### **3.2.2 Variabel Independen**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedant*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.



Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2012: 39). Biasanya variabel independen atau variabel bebas dinotasikan dengan X. Adapun terdapat variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi.

### **1. Kompensasi (X1)**

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2016: 78). Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan tinggi (Yani, 2012: 139). Menurut (Hamali, 2016: 85) terdapat beberapa faktor kompensasi, antara lain.

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

### **2. Motivasi (X2)**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 11). Menurut

(Hamali, 2016: 131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi sebagai hasrat dalam membuat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor dalam memotivasi terdapat tujuh, yakni (Sunyoto, 2012: 13-17).

- a. Promosi,
- b. Prestasi kerja,
- c. Pekerjaan itu sendiri,
- d. Penghargaan,
- e. Tanggung jawab,
- f. Pengakuan, dan
- g. Keberhasilan dalam bekerja.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kompensasi (X1)	Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2016: 78).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat biaya hidup,</li> <li>2. Tingkat kompensasi di perusahaan lain,</li> <li>3. Tingkat kemampuan perusahaan,</li> <li>4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tingkat tanggung jawab,</li> <li>5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan</li> <li>6. Peranan serikat pekerja.</li> </ol>	Skala Likert

Motivasi (X2)	Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 11).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi,</li> <li>2. Prestasi kerja,</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri,</li> <li>4. Penghargaan,</li> <li>5. Tanggung jawab,</li> <li>6. Pengakuan, dan</li> <li>7. Keberhasilan dalam bekerja.</li> </ol>	Skala Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 41).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan dan pelatihan keterampilan,</li> <li>2. Gizi, nutrisi dan kesehatan,</li> <li>3. Bakat atau bawaan motivasi,</li> <li>4. Kesempatan kerja,</li> <li>5. Kesempatan manajemen, dan</li> <li>6. Kebijakan sarana pemerintah.</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: (Hasibuan, 2012), (Hamali, 2016), (Sunyoto, 2012)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2011: 87). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Jadi, dalam penelitian ini terdapat populasi 188 orang karyawan PT Yakin Sejahtera.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil haruslah representatif atau mewakili populasi tersebut. Bila sampel tidak representatif, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik gajah (Sugiyono, 2012: 81). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* atau lebih tepatnya *simple random sampling*. Pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel (Sanusi, 2011: 89). Dalam teknik pengambilan sampel ini, penarikan sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut.

$$\boxed{n = \frac{N}{1+N.e^2}} \quad \text{Rumus 3.1 Sampel}$$

Keterangan.

n = Jumlah sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = *Error level*/tingkat kesalahan (5% atau 0,05%)

Sehingga, dapat dihitung dengan cara sebagai berikut.

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

$$n = \frac{188}{1+188 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{188}{1+188 (0.05)^2}$$

$$n = 127.89$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel diperoleh 127,89 yang dibulatkan menjadi 128 orang responden karyawan PT Yakin Sejahtera.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang atau lewat dokumen. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2012: 137). Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara kuesioner. Kuesioner yang disebut angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 142). Peneliti menggunakan skala Likert dalam menyusun kuesioner ini. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 93).

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, metode analisis data yang digunakan sudah jelas diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2012: 243). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis deskriptif, uji kualitas data: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi berganda dan koefisien determinasi, dan uji hipotesis: uji T dan uji F.

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik deskriptif ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel. Dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data yang berupa letak data, bentuk data dan variasi data (Wibowo, 2012: 24). Apabila peneliti bermaksud untuk menjelaskan data dari suatu variabel

yang diteliti, peneliti dapat menggunakan statistik deskriptif. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2011: 116).

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012: 267). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi ( $r$ ) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Sumber: (Asroi & Hidayat, 2016: 12)

#### Rumus 3.2 Koefisien Korelasi

*Pearson Product Moment*

Keterangan.

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi                       $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum X$  = Jumlah skor butir                       $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$\sum Y$  = Jumlah skor total                       $n$  = Jumlah responden

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, apabila.

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.3** Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo, 2012: 52), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi.

$$R_{11} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

### Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas

*Alpha Cronbach*

Keterangan.

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma 1^2$  = Varians total



Jika nilai dari koefisien reliabel *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Menurut (Wibowo, 2012: 53), nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang. Sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Tingkat reliabilitas instrumen atau tingkat konsistensi dengan menggunakan formula koefisien *Alpha Cronbach* dengan ketentuan seperti yang diungkapkan oleh (Asroi & Hidayat, 2016: 20-21) bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki skor reliabilitasnya minimal 0,6 dan jika kurang dari 0,6 maka instrument dikatakan tidak reliabel. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1, maka tingkat koefisien reliabilitas instrumen tersebut dikatakan tinggi.

**Tabel 3.4** Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

### 3.5.3 Uji Asumsi

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan

berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka rumus uji normalitas data adalah sebagai berikut.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

**Rumus 3.4** Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 62)

Keterangan.

$O_i$  = Frekuensi observasi

$E_i$  = Frekuensi harapan

$k$  = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov  $Z < Z_{\text{tabel}}$ ; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 failed) > a*;  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012: 62). Untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal, maka dapat menggunakan grafik normal P-P *plot regression standardized* dan di verifikasi dengan analisis uji Kolmogorov-Smirnov (Wibowo, 2012: 69). Pada grafik normal P-P plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### **3.5.3.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Hair et al mengemukakan bahwa variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10 (Priyatno, 2011a: 93).

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2011a: 93). Pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Uji Regresi Berganda

Model regresi berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dimana mana ketiga variabel bebas adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi dan untuk variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Regresi berganda dinotasikan sebagai berikut.

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

**Rumus 3.5** Regresi Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan.

Y = Variabel terikat

a = Nilai Konstanta

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

$X_1$  = Variabel Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Kompensasi

$X_3$  = Variabel Motivasi

#### 3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi secara serentak atau bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang

terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat, koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel bebas terhadap keragaman variabel terikat (Wibowo, 2012: 136). Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Rumus 3.6** Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan.

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan y

$ryx_2$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan y

$rx_1x_2$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.6. Uji Hipotesis

Menurut (Priyatno, 2011b: 9), uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut (Wibowo, 2012: 125).

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  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 nol.

### 3.6.1 Uji t

Uji t ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilaksanakan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Christianus, 2010: 148).

$$t - \text{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{se(b_i)}$$

#### Rumus 3.7 Uji t

Sumber: (Christianus, 2010: 148)

Keterangan.

$\beta_i$  = Koefisien variabel ke-I                       $se(b_i)$  = Kesalahan standar  $b_i$

B = Parameter ke-I yang dihipotesiskan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Kriteria pengujian ini oleh (Priyatno, 2011a: 90-91).

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel bebas (independen).
  - a. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
  - a. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### 3.6.2 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Christianus, 2010: 148)

$$F = \frac{\sum(Y-\hat{Y})^2 / k}{\sum(Y-\hat{Y})^2 / (N-k-1)} = \frac{MS_{regresi}}{MS_{residual}}$$

**Rumus 3.8 Uji F**

Sumber: (Christianus, 2010: 148)

Keterangan.

Y = Nilai pengamatan

$\hat{Y}$  = Nilai Y yang ditaksir dengan menggunakan model regresi

$\bar{Y}$  = Nilai rata-rata pengamatan

N = Jumlah pengamatan/sampel

k = Jumlah variabel independen

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kriteria pengujian oleh (Priyatno, 2011a: 89-90).

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel bebas (independen).
  - a. Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
  - a. Jika signifikansi  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika signifikansi  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak.

### 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian dengan data-data penelitian yang diperlukan terdapat di lokasi tersebut. Lokasi penelitian ini adalah pada PT Yakin Sejahtera yang beralamat di Pulau Galang Baru. Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

#### 3.7.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Sept 2017				Okt 2017				Nov 2017				Des 2018				Jan 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Penyusunan Bab I																				
Penyusunan Bab II																				
Penyusunan Bab III																				
Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner																				
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data																				
Penyusunan Bab IV dan Bab V																				
Pengumpulan Skripsi																				

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian