

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

FINDEA LUVIE

NIM : 13612360



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

FINDEA LUVIE

NIM : 13612360

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

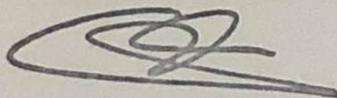
Oleh

NAMA : Findea Luvie
NIM : 13612360

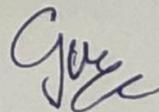
Menyetujui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

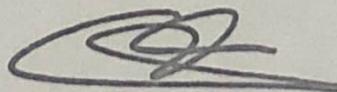


Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor



Surya Kusumah, S.Si M.Eng.
NIDN. 1022038001 / Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BINTAN**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

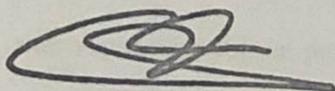
NAMA : Findea Luvie

NIM : 13612360

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada hari Selasa tanggal 20 Agustus 2019
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

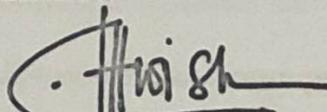
Ketua



Imran Ilyas, M.M.

NIDN. 1007036603 / Lektor

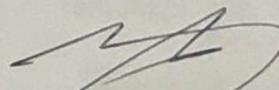
Sekretaris



Dwi Septi Haryani, S.T, M.M.

NIDN. 1002078602 / Lektor

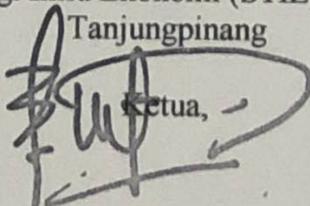
Anggota



Yudi Carsana, S.E., M.M.

NIDN. 1016076601 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Ketua,

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA.

NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : FINDEA LUVIE
NIM : 13612360
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,76
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA KABUPATEN BINTAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 20 Agustus 2019
Penyusun,



FINDEA LUVIE
NIM : 13612360

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, dan rezeqi-Nya yang selalu memberi kemudahan saya dalam mengerjakan skripsi ini.

Tak lupa pula kupersembahkan Skripsi ini Untuk Orang Tuaku, mama Elza Nova dan Suamiku Rangga Saputra Pratama,ST yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa juga kepada adik saya Ditya yang selalu menemani saya saat mengerjakan skripsi ini.

Terimakasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Dosen Pembimbing yaitu Bapak Imran Ilyas, MM dan

Bapak Surya Kusumah, S.Si M.Eng atas segala bantuan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan kepada saya. Dan juga, terimakasih kepada seluruh dosen-dosen STIE Pembangunan beserta jajarannya yang telah memberikan ilmu kepada saya.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”

(QS. Al-Ankabut: 6)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah serta kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan”**.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya didukung dengan bantuan dari pembimbing dan dosen serta unsur pihak lainnya pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak, M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku Pembimbing Pertama yang telah memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Surya Kusumah, S.Si M.Eng selaku Pembimbing Kedua yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepala Dinas Pariwisata beserta staff yang banyak memberikan bantuan dalam pengumpulan data skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kedua orangtuaku (Bapak Asmawi S.Sos dan Ibu Elza Nova) dan suamiku (Rangga Saputra Pratama, ST) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, kritikan maupun bimbingan agar penulisan dan proses yang akan datang dapat lebih sempurna sesuai yang diharapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

FINDEA LUVIE

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAH KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Produktivitas Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
2.1.3 Kompensasi.....	12
2.1.4 Lingkungan Kerja	25
2.1.5 Motivasi	31
2.2 Kerangka Pemikiran	35

2.3 Hipotesis	36
2.4 Penelitian Terdahulu.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Peneitian	41
3.2 Jenis Data.....	41
3.3 Metode Pengumpulan Data	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Definisi Operasional Variabel	43
3.6 Pengolahan Data	44
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Uji Valid Ita	47
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.3.1 Uji Normalitas	49
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisita.....	50
3.7.3.4 Uji Autokorelasi	51
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.5 Hipotesis.....	51
3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial).....	53
3.7.5.2 Uji F (Uji Serepak)	54
3.7.6 Uji F (Uji Serempak).....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan	56
4.1.2 Gambaran Umum Responden	61
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61

4.1.2.2 Responden berdasarkan Umur	61
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	62
4.1.3.1 Uji Validitas.....	62
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
4.1.4.1 Produktivitas Kerja	64
4.1.4.2 Kompensasi	65
4.1.4.3 Lingkungan Kerja	66
4.1.4.4 Motivasi	67
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.5.1 Uji Normalitas	68
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	71
4.1.6 Regresi Linier Berganda	72
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	74
4.1.7.1 Uji T (Parsial)	74
4.1.7.2 Uji F (Simultan).....	75
4.1.8 Koefisien Determinasi.....	76
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan	78
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan	78
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan.....	79
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURRICULUME VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.4 Uji Validitas	62
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja ..	64
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	65
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi	67
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.13 Hasil Uji T	74
Tabel 4.14 Hasil Uji F	75
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	68
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik <i>P-P Plot</i>	69
Gambar 4.3 Scatterplot	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil SPSS
- Lampiran 4 Surat Keterangan Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarisme Checker X Originality Report

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BINTAN

Findea Luvie. 13612360. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 untuk mengolah data dimana dapat diketahui bahwa tahapan yang dilakukan yaitu pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja dari 7 pertanyaan dapat nilai rata-rata sebesar 4,11. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja berada pada kategori baik. hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kompensasi dari 5 pertanyaan dapat nilai rata-rata sebesar 4,35. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berada pada kategori baik. hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dari 7 pertanyaan dapat nilai rata-rata sebesar 4,22. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi dari 6 pertanyaan dapat nilai rata-rata sebesar 4,23. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berada pada kategori baik.

Hasil penelitian memberikan hasil uji instrumen penelitian bahwa keseluruhan instrumen penelitian valid dan reliabel, dapat diketahui dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 4.268 + 0.663x_1 + 0.314x_2 + 0.386x_3 + e$. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan. Dapat diketahui bahwa $F_{Hitung} 117,172 >$ dari $F_{Tabel} 3,30$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja

Pembimbing I : Imran Ilyas, MM

Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND MOTIVATION IN THE WORK OF PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES DEPARTMENT OF TOURISM BINTAN DISTRICT

Findea Luvie. 13612360. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

The purpose of this study was to determine the effect of knowing how much influence compensation, work environment and motivation on work productivity of employees at the Bintan Regency Tourism Office. In this study it can be seen that the research method used in this study is a quantitative research method.

Data analysis carried out in this study uses SPSS version 24 to process data where it can be seen that the stages carried out are testing research instruments, classical assumption analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

The results of recapitulation of respondents' answers to work productivity variables from 7 questions can be an average value of 4.11. Based on these values, it can be seen that work productivity variables are in the good category. the results of recapitulation of respondents' answers to compensation variables from 5 questions can be an average value of 4.35. Based on these values, it can be seen that the compensation variable is in the good category. the results of recapitulation of respondents' answers to work environment variables from 7 questions can be an average value of 4.22. Based on these values it can be seen that the working environment variables are in the good category. The results of recapitulation of respondents' answers to motivational variables from 6 questions can be an average value of 4.23, it can be seen that the motivation variable is in the good category.

The results of the study provide the results of the research instrument test that the entire research instrument is valid and reliable, it can be seen from the results of multiple linear regression analysis that the regression equation in this study is $Y = 4.268 + 0.663x_1 + 0.314x_2 + 0.386x_3 + e$. The test results partially show that compensation, work environment and motivation have a significant effect on employee productivity at the Bintan Regency Tourism Office. It can be seen that $F_{\text{Calculate}} F_{\text{Hitung}} 117,172 > \text{dari } F_{\text{Tabel}} 3,30$ and the significance value of $0,000 < 0,05$ so that based on these values it can be concluded that the compensation, work environment and motivation simultaneously have a significant effect on work productivity.

Keywords : Compensation, Work Environment, Motivation and Work Productivity

Advisor I : Imran Ilyas, MM

Advisor II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng

Source: Books and Journals

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi merupakan suatu komponen penting yang harus diperhatikan, dimana dengan adanya sumber daya manusia akan dapat menjalankan segala aspek tugas pokok dan fungsi demi tercapainya visi misi dan tujuan dari instansi tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik serta dapat produktif dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik bagi instansi tersebut, ketika seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat mengerahkan seluruh kemampuannya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka akan dapat mencapai tingkat produktivitas yang baik dimana hal tersebut tentunya akan berdampak pula bagi organisasi.

Produktivitas kerja pegawai dapat diketahui merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh sebuah instansi, dimana ketika pegawai dapat bekerja produktif dan sesuai dapat bersinergi dengan rekan kerja yang lain, maka segala pekerjaan yang menjadi beban pegawai tersebut dan umunya pekerjaan dari instansi akan dapat diselesaikan. Hal-hal baru yang kreatif juga akan muncul ketika seorang pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, hal ini tentunya sangat penting bagi seorang pimpinan untuk dapat memiliki bawahan dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang siap bekerja untuk kemajuan instansi.

Produktivitas yang dimiliki oleh pegawai tentu saja tidak terlepas dari

faktor yang membuat pegawai tersebut dapat produktif dalam bekerja, dapat diketahui salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktifnya seorang pegawai yaitu dilihat dari kompensasi yang didapatkan. Dasar dari adanya pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap produktivitas tentunya dapat diketahui dari penelitian terdahulu sebagaimana yang dilakukan oleh (Manalu, 2016) dimana adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan salah satu upaya agar sebuah instansi pemerintah dapat memiliki pegawai yang produktif, dengan adanya kompensasi yang sesuai dan setara dengan beban kerja yang dimiliki maka akan menimbulkan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga menjadi sumber daya manusia yang produktif dan dapat memberikan dampak baik bagi instansi tersebut.

Penting bagi instansi akan pemberian kompensasi kepada pegawai sesuai dengan beban kerja. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan serta kebijakan baru yang berubah dari pemerintah menjadikan sebuah pemberian kompensasi ini dirasakan menjadi belum sepadan dan belum memuaskan bagi para karyawan karena perbedaan status tentang kepegawaian mereka yang menyandang pegawai tetap dan pegawai kontrak dalam satu tingkatan. Tentu saja kompensasi dan kebijakan yang mengatur pegawai tetap dan pegawai kontrak pasti berbeda. Persoalan ini menjadikan pegawai kontrak merasa berbeda perlakuan dalam pemberdayaan terkhusus pada kompensasi yang diterimanya dengan pegawai tetap dari segi status dan kompensasi yang diterima dari instansi tersebut.

Selanjutnya hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja, hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi pegawai sehingga pegawai dapat dengan baik melaksanakan tugas dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, selain itu pemberian motivasi juga dapat membangun semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga hal hal tersebut akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak pada bidang kepariwisataan di Kabupaten Bintan. Dapat diketahui bahwa kepariwisataan di Kabupaten Bintan merupakan suatu sumber pendapatan asli daerah yang besar dimana pada kabupaten bintan terdapat banyak sekali destinasi wisata yang dapat memberikan income bagi pemerintah daerah. Dengan banyaknya tugas pokok dan fungsi tersebut maka pegawai dituntut untuk dapat produktif dalam menjalankan tugasnya. Adapun fenomena permasalahan yang diketahui berdasarkan hasil pengamatan sementara masih adanya pegawai yang datang terlambat dimana hal ini akan memberikan dampak produktifnya pegawai dalam bekerja karena tidak disiplin dan tidak bisa memanfaatkan waktu dengan optimal untuk melaksanakan tugas.

Selanjutnya dalam hal kompensasi dapat diketahui adanya perbedaan kompensasi yang diberikan diluar gaji kepada pegawai honor dan pegawai negeri sipil, hal ini tentunya memberikan dampak yang tidak baik dimana hasil kerja tidak disesuaikan dengan kompensasi dimana kompensasi diluar gaji yang seharusnya diberikan bukan ketentuan dari kepangkatan melainkan dari hasil

kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut.

Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan factor penting untuk diperhatikan dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan produktif, berdasarkan hasil pengamatan sementara juga dapat ditemui bahwa keterbatasan ruang serta kurangnya sarana dan prasarana bagi pegawai dalam menjalankan tugas dapat menjadi perhatian sehingga nantinya memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak kepada produktifitas kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil suatu judul usulan penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan”.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk itu dalam penyusunan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan seperti :

1. Bagaimana kompensasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan?
3. Bagaimana motivasi pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan?
4. Bagaimana Produktivitas Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan?

5. Seberapa besar kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan secara parsial dan simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan
4. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan secara parsial dan simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana keterkaitan antara

kompensasi, lingkungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk pemerintah untuk berkenaan dengan produktivitas kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada tulisan ini, penulis membagi penulisan menjadi 5 Bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, penjelasan mengenai tujuan dan manfaat dari penelitian, batasan penelitian serta sistematika penelitian yang memberikan gambaran secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan dari skripsi ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan kepustakaan yang berisikan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun ke dalam uraian masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam bab ini akan dijelaskan mengenai lokasi penelitian, jenis dan data yang digunakan, dan metodologi penelitian serta analisis untuk menjawab persoalan yang diteliti.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini menyajikan tentang gambaran umum tentang objek yang diteliti dan analisa pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran berdasarkan hasil analisis bab-bab sebelumnya yang mungkin berguna sebagaimana masukan bagi pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2009).

Konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan

(input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2009). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Maka dari itu setiap instansi harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja pegawainya. Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sinungan (2012) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Siagian, 2009). (Handoko, 2010) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2014). Menurut (Siagian, 2009), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada

hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2007). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. pekerjaan yang menarik,
2. upah yang baik,
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. etos kerja dan
5. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simamora (2010) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2006), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan

atau sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan Menurut Hasibuan (2008), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

Menurut Hasibuan (2008), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta

suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

Menurut Hasibuan (2008), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

a). Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b). Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

Menurut Hasibuan (2008), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai system kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

Setiap waktu itu besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada

lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Sistem hasil ini perlu mendapat perhatian yang bersungguh-sungguh mengenai kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manager juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut Hasibuan (2008), Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga

membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ini ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik. Menurut Hasibuan (2008), artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahkan balas jasa ini akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda seperti kebutuhan makanan. Kebijaksanaan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Menurut Hasibuan (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

a). Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b). Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c). Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d). Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e). Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f). Biaya Hidup (*Cost of living*)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar.

g). Posisi Jabatan

Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h). Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

i). Kondisi Perekonomian Nasional

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

J). Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas

jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

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

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

1. Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2008) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya. Adapun Mathis (2006) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

a). Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b). Penghasilan Tidak Tetap

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

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

Nawawi (2008) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan disekitarnya, baik pengaruh negative maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimism terhadap prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam Intaghina (2008), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.”

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:
 - a. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan Yang Berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila

sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja

Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dapat memberikan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Menurut Sedarmayati (2008), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Suyotno (2012) mendefinisikan, “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.” Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Suara kebisingan,
4. Penggunaan warna,

5. Ruang gerak yang diperlukan,
6. Keamanan kerja,
7. Hubungan kerja.

2.1.5 Motivasi

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

Menurut Hasibuan (2008) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi berasal dari kata “motif”. Menurut Sardiman (2007) mengemukakan bahwa: “kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai dayapenggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif

pada saatsaat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak”.

Menurut Moekijat dalam Hasibuan (2008) bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan Sardiman (2007) mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2008), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

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

seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Malthis dan Jackson, 2009) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009)

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut (Sutrisno, 2011) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Effendi yang dikutip oleh (Manullang, 2009) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang

dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Sedangkan menurut (Munandar, 2008) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

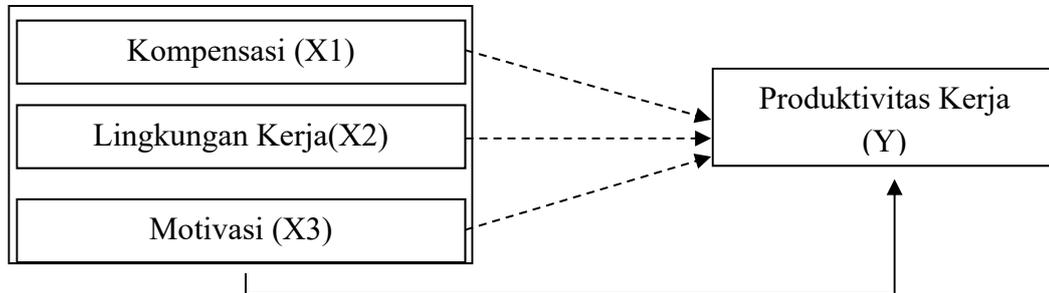
Menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

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

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep teori di atas maka peneliti mencoba menguraikan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

- > : Uji Parsial
 -----> : Uji Simultan

Sumber : Persepsi Penelitian berdasarkan Penelitian Terdahulu

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pengembangan latar belakang penelitian serta penelitian terdahulu diatas dapat diasumsikan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
- H3 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
- H4 : Diduga Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah meneliti

dengan variabel yang sama dengan yang terdapat pada skripsi ini. berikut merupakan penelitian terdahulu dalam penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan Rina Boru Manalu (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Marihat Tambusai. Adapun tujuan penulisan ini untuk mengetahui kompensasi apa yang digunakan oleh PT. Marihat Tambusai. Disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi sangatlah kuat untuk memotivasi karyawan guna mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang baik, untuk mendapatkan kelangsungan ataupun keuntungan bagi PT. Marihat Tambusai . Karena semakin adanya kerja karyawan yang baik maka PT. Marihat Tambusai akan lebih maju dan bermutu.
2. Penelitian yang dilakukan oleh H. Abd. Azis Sangkala (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh koefisien korelasi adalah sebesar 0,99 atau berada dekat 1, atau hubungannya sangat kuat, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan adalah positif, artinya ada hubungan antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Parepare. Jadi r merupakan nilai taksir (estimasi) dan nilai X dan Y itu merupakan observasi, sedangkan nilai b sebesar 0,0012 merupakan koefisien regresi yang memberikan suatu arti bahwa perubahan variabel X = besarnya kompensasi akan menyebabkan

terjadinya perubahan variabel $Y =$ produktivitas sebesar 0,0012 karena nilai $b = 0,0012$ ternyata positif, maka ada kecenderungan bahwa tiap perubahan sebesar balas jasa akan mempunyai dampak pada peningkatan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien korelasi adalah sebesar 0,99 atau berada dekat 1, atau hubungannya sangat kuat, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan adalah positif, artinya ada hubungan antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan pada Pabrik Roti Pemuda Parepare.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. Teknik dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan hasil pengamatan. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Adapun model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 5,169 + 0,405 X_1 - 0,108 X_2 + 0,012 X_3$
4. Chukwuma. Edwin Maduka (2014). Pengaruh Motivasi pada Produktivitas Karyawan: Studi Perusahaan Manufaktur di Nnewi. Jurnal Internasional

Studi dan Penelitian Manajerial (IJMSR), Volume 2, Edisi 7, Agustus 2014, PP 137-147, ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Daring). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pentingnya motivasi dalam pengelolaan orang di tempat kerja, tidak ada sistem yang berjalan lancar tanpanya, dan tidak ada organisasi yang mencapai tujuannya tanpa memotivasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu penelitian ini adalah untuk mempelajari dan keluar dengan efek dan cara memotivasi pekerja dalam organisasi, maka studi banding perusahaan Manufaktur di Nnewi, kelompok Chicason Nig Ltd, kelompok perusahaan Ibeto Nig Ltd, Modal Minyak dan Gas Nig Ltd, Cultix Cable Nig Ltd, dan Innoson Motors Nig Ltd. Statistik deskriptif dan inferensial digunakan dalam analisis data. Literatur yang diperlukan dikaji ulang. Temuan dari penelitian tentang produktivitas staf perusahaan manufaktur dilaporkan. Dua set kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Satu set diberikan pada staf manajemen dan yang lainnya pada staf junior. Studi ini mengungkapkan bahwa gaji yang dibayarkan kepada staf junior di perusahaan sangat di bawah ketentuan Dewan Industri Gabungan Nasional Nigeria. Lebih lanjut menunjukkan bahwa staf junior jarang dipromosikan dan staf junior lebih memilih insentif keuangan daripada insentif non keuangan. Hasil uji Friedman adalah 281.042 (P. <0,05). Aturan keputusan adalah bahwa kita menolak hipotesis nol ketika nilai signifikansi yang dihitung (probabilitas nilai Chi-square) kurang dari tingkat signifikansi terpilih (5%) dan untuk menerima nilai signifikansi yang dihitung lebih besar dari 5%. Karena

tingkat signifikansi (probabilitas) kurang dari tingkat signifikansi 5%, kami menolak hipotesis nol dan kemudian menyimpulkan bahwa strategi motivasi yang diberikan kepada karyawan secara signifikan mengarah pada kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif bersifat Asosiatif, yaitu berupaya menggambarkan hubungan diantara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti serta untuk mengetahui pengaruh diantara variabel tersebut.

3.2 Jenis Data

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data informasi yang berasal dari informan yang diperoleh melalui obyeknya langsung yang disebut responden, yaitu meliputi orang-orang yang diteliti dan akan dimintai keterangan atau informasinya melalui interview atau penyebaran angket kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimana penulis menyusun pertanyaan secara sistematis yang didasarkan atas variabel – variabel penelitian yang kemudian dijabarkan menjadi unsur-unsur yang dibuat sebagai kerangka membuat pertanyaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan yang berupa *questionnaire* kepada beberapa nasabah. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2006).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan sebanyak 48 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Selanjutnya dalam menentukan sampel, penelitian sampel diserahkan pada pertimbangan-pertimbangan pengumpulan data yang telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang pegawai.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu konsep dimana merupakan pengembangan indikator dari teori yang digunakan, dalam hal ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan dalam penelitian. Berikut merupakan tabel operasional variabel penelitian dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut (Siagian, 2009), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Sumber : Simamora (2010: 612)	Likert
Kompensasi (X1)	(Sutrisno, 2009) berpendapat bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung 3. Insentif Sumber : Nawawi (2008 : 316)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut (Suyotno, 2012) mendefinisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat	1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara kebisingan,	Likert

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.	4. Penggunaan warna, 5. Ruang gerak yang diperlukan, 6. Keamanan kerja, 7. Hubungan kerja. Sumber : Sedarmayanti (2009:87)	
Motivasi (X3)	Menurut (Hasibuan, 2008) motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Mendorong manusia untuk berbuat 2. Menentukan arah perbuatan 3. Menyelesaikan perbuatan Sumber : Sardiman (2007:85)	Likert

3.6 Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2007:128). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2007).

Pengolahan data menurut Hasan (2008) meliputi kegiatan:

1. Editing Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. Coding (Pengkodean) Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis. Dapat diketahui pembuatan coding dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kode Isian Data Responden

Data Responden	Coding	Keterangan
Jenis Kelamin	1	Laki-Laki
	2	Perempuan
Umur	1	21 Tahun s/d 30 Tahun
	2	31 Tahun s/d 40 Tahun
	3	41 Tahun s/d 50 Tahun
	4	> 50 Tahun
Pendidikan Terakhir	1	SMP
	2	SMA
	3	D3
	4	S1

B. Kode Daftar Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Coding	Keterangan
Kompensasi	X1.1	Pertanyaan 1 Variabel Kompensasi
	X1.2	Pertanyaan 2 Variabel Kompensasi
	X1.3	Pertanyaan 3 Variabel Kompensasi
	X1.4	Pertanyaan 4 Variabel Kompensasi
	X1.5	Pertanyaan 5 Variabel Kompensasi
Lingkungan Kerja	X2.1	Pertanyaan 1 Variabel Lingkungan Kerja
	X2.2	Pertanyaan 2 Variabel Lingkungan Kerja
	X2.3	Pertanyaan 3 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Coding	Keterangan
	X2.4	Pertanyaan 4 Variabel Lingkungan Kerja
	X2.5	Pertanyaan 5 Variabel Lingkungan Kerja
	X2.6	Pertanyaan 6 Variabel Lingkungan Kerja
	X2.7	Pertanyaan 7 Variabel Lingkungan Kerja
Motivasi	X3.1	Pertanyaan 1 Variabel Motivasi
	X3.2	Pertanyaan 2 Variabel Motivasi
	X3.3	Pertanyaan 3 Variabel Motivasi
	X3.4	Pertanyaan 4 Variabel Motivasi
	X3.5	Pertanyaan 5 Variabel Motivasi
	X3.6	Pertanyaan 6 Variabel Motivasi
Produktivitas Kerja	Y.1	Pertanyaan 1 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.2	Pertanyaan 2 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.3	Pertanyaan 3 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.4	Pertanyaan 4 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.5	Pertanyaan 5 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.6	Pertanyaan 6 Variabel Produktivitas Kerja
	Y.7	Pertanyaan 7 Variabel Produktivitas Kerja

3. Pemberian skor atau nilai Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis pengukuran fenomena yang merupakan gabungan antara teori, model matematika serta statistika yang diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi IBM 24. Tahapan

pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dimana pengujian validitas bertujuan agar dapat membuktikan setiap item pertanyaan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan. Pengujian instrumen penelitian selanjutnya dapat diketahui yaitu uji reliabilitas dapat diketahui hal ini bertujuan untuk menggambarkan apakah pertanyaan yang digunakan dapat memprediksi variabel dalam penelitian ini. Setelah langkah pengujian instrumen penelitian terpenuhi, untuk selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik dengan tujuan agar dapat mengetahui keadaan data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, untuk melihat atau meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini dapat diketahui pengujian yang dilakukan setelah regresi linier berganda dilakukan tahapan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t, uji t dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Tahapan uji hipotesis selanjutnya yaitu dengan melakukan pengujian simultan atau Uji F dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan keseluruhan variabel X terhadap variabel Y.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2009). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali, 2009). Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *version IBM 24 for windows*

3.7.2 Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. alat ukur dikatakan reliable (handal) kalau dipergunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sama atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk / variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2009). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik *P-P Plot*. Jika grafik histogram berbentuk seperti lonceng maka data berdistribusi normal, dan *analysis P-P Plot* dikatakan normal jika terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Selain itu untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan kolmogorof-Smirnof (Sulaiman, 2006). Dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ berarti data residual tidak berdistribusi normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen “

Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas. Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1 (Santoso, 2010).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011)

3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2011) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DWtest).

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu tunjangan kinerja, lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \epsilon_i$$

Ket:

Y = Produktivitas Kerja

a = konstanta

b₁ – b₃ = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

x₁ = Kompensasi

x_2 = Lingkungan Kerja

x_3 = Motivasi

ϵ_i = Kesalahan residual (*error*)

3.7.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70) “Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan masalah empirik. Penelitian yang dilakukan berdasarkan sampel maka akan menggunakan hipotesis statistik. Hipotesis statistik merupakan dugaan apakah data sampel itu dapat diberlakukan ke populasi. Dalam hipotesis statistik, yang diuji adalah hipotesis nol, hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara data sampel dan data populasi. Yang diuji adalah hipotesis nol karena peneliti tidak berharap ada perbedaan antara sampel dan populasi atau statistik. Sugiyono (2009).

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas dan didasarkan perumusan masalah serta konsep-konsep yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%

3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- b. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X)

Membandingkan nilai statistik t yang didapatkan dari pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan titik tingkat signifikan 5%. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima

hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali 2011 : 98-99)

3.7.5.2 Uji F (Uji Serempak)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen . Langkah-langkah Uji f sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan 5%

3. Pengambilan Keputusan

- a. Jika probabilitas (sig F) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika probabilitas (sig F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

3.7.6 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chukwuma. Edwin Maduka (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147, ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online)*
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta : PT Indeks
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Handoko, T. (2007). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. (2007). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, M. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi. Aksara
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Intanghina. (2008). *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kusnendi. (2009). *Model-model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampai dengan LISREL*. Bandung.

- Manalu, Rina Boru. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. MARIHAT TAMBUSAI*.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2008). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 107 Tahun 2013
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*.
- Ramayani, Ira. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam*. Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi. Universitas Andalas Padang
- Sangkala, A. (2009). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare*.
- Sardiman. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Raja. Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.

CURRICULUM VITAE



Nama : Findea Luvie
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 27 Agustus 1992
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Mahkota Alam Raya, Cluster tulip blok D2 No.5
Agama : Islam
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat E-mail : findealuvie27@gmail.com
Nama Ayah : Asmawi
Nama Ibu : Elzanova

RIWAYAT PENDIDIKAN

- SDN 025 BUKIT BESTARI
- SMPN 6 TANJUNGPINANG
- SMK YASPIKA TANJUNGBALAI KARIMUN
- STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG