

© Hak cipta milik UIN Suska

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



Oleh :
AHMAD MIHARJA
NIM. 11571105186

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD MIHARJA
NIM : 11571105186
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMER DAYA MANUSIA (MSDM)
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
JUDUL : "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.
PULAU SAMBU KUALA ENOK"
HARI/TANGGAL UJIAN : JUM'AT, 15 JULI 2022

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2001

DEKAN



Hidayat HYARNI, SE, M.M
NIP. 19826 199903 2 001

KETUA PRODI S1
MANAJEMEN



ASTUTI MEPLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD MIHARJA
NIM : 11571105186
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVAS KARYAWAN DI PT.
PULAU SAMBU KUALA ENOK
HARI/TANGGAL UJIAN : JUM'AT, 15 JULI 2022

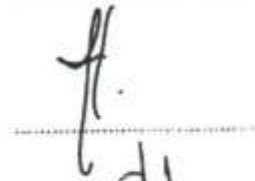
Tim Penguji

Ketua
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Sekretaris
FAKHRURROZI, SE, MM

Penguji I
Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M. HUM

Penguji II
SEHANI, SE, MM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Alharji
NIM : 1157105186
Tempat/Tgl. Lahir : 16 Mei 1997
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kepemimpinan dan Terhadap Produktivitas
Karyawan di Pt. Pulau Sambu - Kuala Estak

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



Ahmad Alharji
NIM : 1157105186

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK

OLEH :

AHMAD MIHARJA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Pulau Sambu Kuala Enok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Pulau Sambu Kuala Enok yang terdaftar sampai ditahab 2022, sedangkan sampelnya sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan tehnik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *spss 26*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Sedangkan variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Kemudian berdasarkan uji simultan menyimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

Kata Kunci : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Produktivitas Karyawan (Y)

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin dengan mengucap segala puji dan syukur kehadirat Allah subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di permukaan bumi ini.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK”** ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjan Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi.
 7. Bapak Lusiawati, SE, MBA, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
 8. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
 9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Pihak PT. Pulau Sambu Kuala Enok, penulis berterima kasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin penelitian dan proses penelitian hingga surat menyurat.
 11. Kedua orang tua tercinta (Ayahanda M. Jamil dan Ibunda Mimin) dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan doa perhatian dan dukungannya baik secara moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sahabat terbaik yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya. Penulis mengucapkan terima kasih atas motivasi, bantuan, dukungan serta do'a dari kalian sehingga memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah lah penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan diberikan pahala olehnya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir, Aamiin. . . .

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 01 Juli 2022

Penulis

AHMAD MIHARJA

Nim:11571105186

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN DAN HIPOTESIS	11
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.2.2 Indikator Kompensasi	12
2.2.3 Jenis- Jenis Kompensasi	13
2.2.4 Tujuan Kompensasi	15
2.2.5 Asas Kompensasi	16
2.2.6 Sistem Kompensasi	17
2.2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	18
2.2.8 Proses Kompensasi	20
2.3 Motivasi Kerja	21
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.3.2 Alasan Perlunya Motivasi Kerja	22
2.3.3 Aspek Motivasi Kerja	23
2.3.4 Model-model Motivasi Kerja	23
2.3.5 Metode Motivasi Kerja	24

2.3.6 Jenis-jenis motivasi kerja.....	25
2.3.7 Teori Motivasi Kerja	25
2.4 Konsep Produktivitas Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	30
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	30
2.4.3 Motivasi dalam perspektif islam.....	33
2.4.4 Kompensasi Dalam Perspektif Islam.....	36
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	37
2.6 Kerangka Berpikir	40
2.6.1 Hubungan Kompensasi Kerja dan Produktivitas Kerja	40
2.6.2 Hubungan Motivasi dengan produktivitas Kerja.....	40
2.6 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel	43
3.4 Variabel Penelitian.....	44
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Data Primer	46
3.4.2 Data Sekunder.....	47
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.1 Uji Normalitas	50
3.7.2 Uji Heteroskedastistas.....	51
3.7.3 Uji Multikolinieritas.....	51
3.8 Pengujian Hipotesis	51
3.8.1 Uji Parsial (Uji T).....	51

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

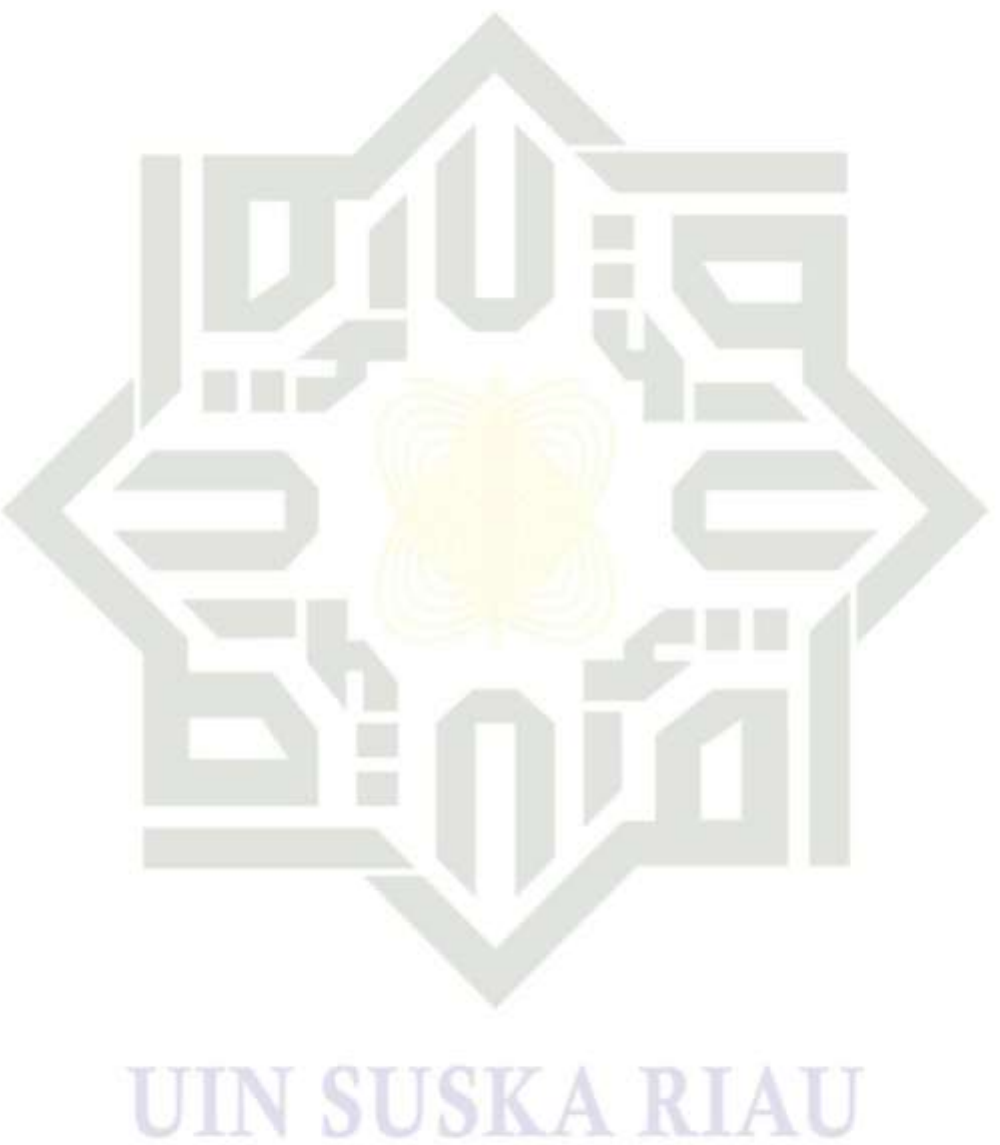
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)	52
BAB IV GAMBAR UMUM	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.2 Visi dan Misi.....	57
4.3 Struktur Organisasi	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
5.1 Hasil Penelitian	64
5.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	64
5.1.2 Karakteristik Responden	65
5.2 Deskriptif Variabel.....	68
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja	68
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	71
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	74
5.3 Uji Kualitas Data.....	77
5.3.1 Uji Validitas	77
5.3.2 Uji Reabilitas.....	79
5.4 Uji Asumsi Klasik	80
5.4.1 Uji Normalitas	80
5.4.2 Uji Multikolinearitas	82
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	83
5.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
5.6 Hasil Pengujian Hipotesis	86
5.4.1 Hasil Uji Parsial (T-test)	86
5.4.2 Uji F (Simultan)	86
5.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	88
5.7 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	88
5.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	88
5.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	90
BAB VI PENUTUP	93
6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022...6	
Tabel 1.2	Data Absensi Pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022.....	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 5.1	Distribusi Sebaran Kusioner	65
Tabel 5.2	Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 5.3	Usia Responden.....	66
Tabel 5.4	Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 5.5	Masa Pekerjaan	67
Tabel 5.6	Hasil Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.....	69
Tabel 5.7	Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi Karyawan PT. Pualau Sambu Kuala Enok.....	72
Tabel 5.8	Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi Karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok	75
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 5.10	Hasil Uji Reabilitas	80
Tabel 5.11	Hasil Pengujian Normalitas Data.....	81
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolonieritas	83
Tabel 5.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
Tabel 5.14	Hasil Uji F	87
Tabel 5.15	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pulau Sambu Grup.....	60
Gambar 5.1 Rekapitulasi Presentase Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	71
Gambar 5.2 Rekapitulasi Presentase Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	74
Gambar 5.3 Rekapitulasi Presentase Tanggapan Responden Variabel Motivasi....	77
Gambar 5.4 Normal PP Plot.....	82
Gambar 5.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas....	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan sebuah usaha yang baru saja berjalan. Pada keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu usaha memegang sebuah peranan yang sangat penting. Tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas usaha dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam usaha harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik- sebaiknya, sehingga mampu mendapatkan output optimal.

Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, adapun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individunya. Organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya dengan harapan dan tujuan usahanya akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai dalam sebuah usaha menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi.



Melalui langkah-langkah tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka agar para pegawai atau pekerja dapat terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pemberian motivasi adalah hak para karyawan atau kewajiban dari pihak yang memiliki usaha untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam prestasi kerja pekerja bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang memengaruhi diantaranya memberikan kompensasi dan motivasi, prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yang telah melaksanakan tugas yang dibebankan.

Setiap karyawan dapat lebih termotivasi untuk mengerjakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka jika pihak atasan atau pemilik usaha mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan setiap karyawannya, yang pada dasarnya merupakan mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri saat ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Hasibuan** kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut **Nawawi** kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh pengusaha manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh seorang pengusaha guna meningkatkan kinerja pegawainya, akan tetapi pengusaha harus memperhatikan faktor motivasi. karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan pengusaha di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Victor dan Dessler mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Motivasi menurut **Marihot** diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Menurut **Prawirosentono** arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut **Marihot** kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Sekarang ini, perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang begitu pesatnya semakin ketat sehingga tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup, Salah satunya PT. Pulau Sambu Kuala Enok merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa terpadu di wilayah Indragiri Hilir.

PT. Pulau Sambu Kuala Enok merupakan perusahaan industri yang mengolah bahan baku kopra menjadi minyak kelapa dan minyak goreng, perusahaan ini juga bergerak dalam bidang perdagangan yakni menjual hasil produksinya baik pada pasar dalam negeri maupun luar negeri (ekspor). Pabrik yang dihasilkan ini merupakan barang setengah jadi bagi perusahaan lain terutama industri minyak goreng.

Menyadari pentingnya pasokan kelapa segar dan bermutu secara terus menerus, perusahaan telah menjalin hubungan yang erat dan saling menguntungkan dengan para petani kelapa di daerah sekitarnya. Kerja sama ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan pendapatan yang stabil bagi para petani kelapa. Bagi suatu perusahaan, kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Di bawah ini merupakan tabel jumlah karyawan PT pulau sambu dari tahun 2018-2022.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Total
1	2018	325	481	806
2	2019	255	555	810
3	2020	231	557	788
4	2021	182	570	752
5	2022	125	627	752

Sumber : PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi penurunan karyawan terutama 2019-2020 berbagai alasan salah satunya adalah pandemi yang melanda indonesia. Berhubung sekarang dalam masa pandemi mungkin diperkirakan ditahun yang akan datang karyawan tetap akan dihapuskan oleh pihak PT karena mengikuti pemberitahuan dari pemerintah.

Tabel 1. 2 Data absensi pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Absensi	Sakit (%)	Izin (%)	Alpha(%)
1	2018	516	0,90	2,00	0,01
2	2019	513	0,80	1,40	0,01
3	2020	690	1,00	0,70	0,01
4	2021	617	0,80	0,60	0,01
5	2022	616	0,80	0,80	0,0

Sumber : PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2022

Data absensi karyawan dihitung dalam lingkup pertahun maupun data harian akan dikumpulkan setiap bulan mengikuti aturan gaji karyawan karena perhitungan gaji dilihat dari kehadiran karyawan.

Tabel 1. 3 Daftar Gaji Pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok

No	Jabatan	Jumlah Gaji
	Manajer	Rp. 5.000.000-Rp. 10.000.000

2	Pengawas	Rp. 4.000.000-Rp. 7.000.000
3	Operator	Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000
4	Pegawai	Rp. 1.700.000- Rp. 2.800.000

Sumber : PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2022

Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan dengan lever supervisor keatas. Tunjangan hari raya diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan ketentuan pemerintah. Tunjangan prestasi berupa kenaikan upah sesuai dengan penilaian hasil kerja. Bagi karyawan yang mempunyai ide/inovasi /terlibat dalam tim *continual improvement* untuk perusahaan diberikan insentif diluar gaji. Sehingga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Karena menurut **hasibuan (2017:10)** , berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila tenaga kerja didalam perusahaan telah efektif dan efisien maka keuntungan perusahaan tentunya akan meningkat. Sesuai teori kompensasi yang disampaikan **Singodimedjo (2009:183)**, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 yaitu gaji, tunjangan insentif dan fasilitas. Keempat hal tersebut menjadi bagian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sehingga jika hal tersebut sudah tepat diberikan kepada karyawan maka tidak ada alasan lain lagi bagi karyawan untuk menurun dalam kinerja. Namun disisi lain, karyawan membutuhkan motivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan teori motivasi kerja, Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsure yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Pada penelitian ini berfokus pada karyawan tetap yang berkerja pada tahun



2022. Dengan mempertimbangkan data kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang dilihat dari bertahannya karyawan bekerja pada Pulau Sambu Kuala Enok tahun 2022, apakah produktivitas kerja karyawan sudah tepat dan menguntungkan bagi perusahaan. Perhitungan teori rumus slovin maka didapatkan sampel 56 dari jumlah 125 karyawan tetap yang akan diuji pada penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi penulis penelitian ini bermanfaat memperdalam pengetahuan teoritis penulis dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama bangku kuliah khususnya bidang pemasaran.
- 2) Bagi pihak akademik penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daftar penelitian dan untuk acuan penelitian selanjutnya.

- 3) Bagi perusahaan yang berkepentingan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika ini disusun dengan tujuan agar pokok-pokok masalah dibahas secara urut dan terarah. Sistematika skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II Telaah Pustaka

Bagian ini mencakup landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bagian ini berisi populasi, sampel, variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV Gambaran Umum Perusahaan

Bagian ini berisi gambaran umum perusahaan dan Struktur Perusahaansebagai objek penelitian.

BAB V Hasil dan Pembahasan

Menjelaskan statistic deskriptif responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI Penutup

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagian ini berisi kesimpulan yang menguraikan secara singkat hasil penelitian dan pembahasan. Selain itu juga memuat saran-saran untuk pengembangan lebih lanjut hasil penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penting dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi lebih memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Menurut **Hasibuan (2017:10)**, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan peranantenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut **Dasseler** manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja.

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia secara garis besar adalah manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya dari perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini dapat memperoleh imbalan sebuah prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan agar perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi antara lain :

Menurut **Hasibuan** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut **Dessler** kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Menurut **Singodimedjo**, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut **Singodimedjo (2009:183)**, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara

periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

2.2.3 Jenis-jenis kompensasi

Secara garis besar kompensasi di bagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah. yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu :

1. Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan

2. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.
 - b. kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam

kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2.2.4 Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil. Disiplin Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh Serikat Buruh Program kompensasi yang baik pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7. Pengaruh Pemerintah Program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Arep dan Tanjung mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a. Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang ditetapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai.
- c. Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

2.2.5 Asas kompensasi

Asas kompensasi meliputi:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Pemberian imbalan kepada pegawai atau kompensasi oleh organisasi kepada pegawainya supaya efektif sebaiknya memenuhi hal -hal sebagai berikut :

a. Adil atau keadilan (internal consistency)

Keadilan internal ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dibagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.

b. Layak atau kelayakan (external consistency)

Layak atau keadilan eksternal ini dapat dilaksanakan apabila kompensasi yang diberikan berdasarkan atas survei gaji.

c. Memenuhi kebutuhan dasar atau kebutuhan minimal sesuai dengan upah minimum masing – masing daerah.

d. Keadilan sesama pegawai Keadilan ini dapat dirasakan pegawai apabila kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

2.2.6 Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan antara lainn:

a. Sistem waktu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, 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 dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

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

2.2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

3. 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 *relative* kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika *produktivitas* kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih besar, sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan rendah akan memperoleh gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan ketrampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat gaji akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko(financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah semakin esar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya, tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*financial*, keselamatan) kecil, tingkat upah *relative* rendah.

2.2.8 Proses Kompensasi

Menurut **Hani** proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada

karyawan pelaksana pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah- masalah organisasional yang relevan, penentu ” harga ” pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya, pembayaran upah kepada parakaryawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsure yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus benar-benar memperhatikan masalah organisasi. Manajer yang berhasil mengetahui motivasi dalam diri pekerja, dapat membuka jalan menuju sumber energi produktif yang besar sekali.

Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Robbins mendefinisikan motivasi yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Beberapa pengertian motivasi dan motivasi menurut para Ahli sebagai berikut :

- a) Menurut pendapat **Harold Koontz** motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan.
- b) Menurut **Edwin B. Flippo** motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
- c) Menurut **J.P Chaplin** yang dikutip Achmad Slamet motivasi sebagai suatu variable perantara, yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri organism, yang membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkahlaku kearah suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Alasan perlunya motivasi kerja

Menurut **Hasibuan** alasan mengapa pimpinan perlu memotivasi karyawan adalah:

1. Karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada para bawahan

untuk dikerjakan dengan baik

2. Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

2.3.3 Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut Hasibuan dibedakan menjadi:

1. Aspek aktif atau dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan
2. Aspek statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

2.3.4 Model-model Motivasi kerja

Model-model motivasi ada tiga antara lain :

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang) saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Model Hubungan

Manusia Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan nonmaterial (jamak).

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti.

2.3.5 Metode motivasi kerja

Ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus.

2. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat

melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi.

2.3.6 Jenis-jenis motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negative

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat betakibat kurang baik.

2.3.7 Teori motivasi kerja

Motivasi dapat dipahami dari kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, merasa aman, dan berkuasa yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia.

Menurut pendapat **Maslow**, memandang motivasi seseorang individu, selubungannya dengan suatu urutan kebutuhan yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri-sendiri dan bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana, yang tidak terorganisir. Menurut **Maslow** mengemukakan bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan atau dikenal dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

1. Fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Hazberg Two Factor Motivation Theory orang menginginkan dua macam factor kebutuhan yaitu :

Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badiannya. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya : orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya.

1. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.
2. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Teori X dan Y Mc. Gregor teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X(teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X :

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu mnghindarkan tanggungjawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi. Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Teori Y :

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berprestasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

Teori Motivasi Claude S. George seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungannya bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi.

Teori Kebutuhan Model Edward kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu:

1. Achievement Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Deference Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.
3. Order Kebutuhan untuk melakukan secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur.
4. Exhibition Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadipusat perhatian dari kelompok.
5. Autonomy Kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah.
6. Affiliation Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan,menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok.
7. Intraception Kebutuhan untuk memahami perasaan seseorang dan mengetahui perilaku lingkungan.
8. Succorance Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi



dari orang lain terhadap dirinya.

9. Dominance Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasehati, dan mempertahankan pendapatnya.
10. Abasement Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa berdosa.
11. Nurturance Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain.
12. Change Kebutuhan untuk melakukan pembaharuan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat.
13. Endurance Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada suatu saat.
14. Heterosexuality Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis.
15. Aggression Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengikrik, menyalahkan, dan senang kekerasan.

2.4 Konsep Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok, yang menurut **Siagian (1985:136-137)**, dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

2.5 Hubungan antara variabel

2.5.1 Hubungan Kompensasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan (**Sumampouw, 2013**).

Kompensasi sering diartikan sama dengan upah, tetapi sesungguhnya kompensasi tidaklah sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi. Menurut **Prof. Imam Supomo, SH**. Upah adalah pembayaran yang diterima baruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat



memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi

2.5.2 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut **Sondang P. Siagian (1985:128)**, menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Dalam bukunya **Evaluasi Kinerja SDM** situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (Cuff, pensiun dan tunjangan- tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu (**Mangkunegaran :2017**).

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri maupun organisasional. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan, ukuran standart yang akan dicapai. Indikator dari motivasi adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa motivasi karyawan yang tinggi erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi

2.6 Perspektif Variabel Dalam Islam

2.6.1 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam yang sesuai sifat-sifat utama Rasul yang harus diteladani (**Zaini,2016**) :

1. Siddiq (benar,jujur)
2. Amanah (tanggung jawab, dapat dipercaya)
3. Fathanah (kecerdikan, kebijaksanaan)
4. Tablig (komunikasi, keterbukaan)

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyakbanyak supaya kamu beruntung".

Ayat di atas menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan shalatnya, maka silahkan bertebaran kembali dimuka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawa maslahat bagi kehidupanmu, dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat Pemberi nikmat (al-mun'im) dan Yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyianyikan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepadaNya.

Disaat seseorang berdagang atau berbisnis, sebaiknya tetap berdzikir kepada Allah dengan dzikir yang sangat banyak. Intinya jangan sampai urusan duniawi (termasuk bisnis dan semua aktivitas yang bermotifkan ekonomi), itu menyebabkan kamu (manusia) lupa dari hal-hal yang memberikan manfaat buat kehidupan diakhirat kelak (Amin Suma,2013) .

Allah berfirman dalam surat Ar'ad ayat 11 yang berbunyi :

هُم مَّعْبُودَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَيْهِ يُحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari dalam diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan diri dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi, suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Allah

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SWT menganjurkan bekerja sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi :

Artinya :

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui"

Bekerja mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

2.6.2 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sebagaimana Allah SWT berfirman:



وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mumin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatanpromosi.

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Saung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Terdapat variabel lainny a yaitu disiplin kerja	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Agung Wahyu Handaru, Miftachuljana, Dewi Susita (2019)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Perbedaan pada variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan objek Penelitian</p>	<p>Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
<p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Rensi Suryanti, (2022)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk</p>	<p>Perbedaan pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan lingkungan kerja dan objek penelitian</p>	<p>Hasil penelitiandilihat secara parsial(ujit menunjukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial</p>
<p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Dhea Nur Fitrianti, (2018)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung</p>	<p>Tidak ada variabel motivasi dan berbedanya objek penelitian</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.</p>

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>↳ Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendaftarkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Nurul Azizah, (2019)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Anugerah Kubah Indonesia Kediri</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel penelitian yaitu adanya lingkungan kerja dan variabel mediasi yaitu motivasi. Objek penelitian juga berbeda</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maupun tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.</p>
	<p>Nur Hidayah Indah Lestari, (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua)</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel penelitian yaitu adanya budaya organisasi dan variabel mediasi yaitu motivasi. Objek penelitian juga berbeda</p>	<p>Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik dan Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. Motivasi Intrinsik mampu memediasi Kompensasi terhadap Produktivitas dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.</p>

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

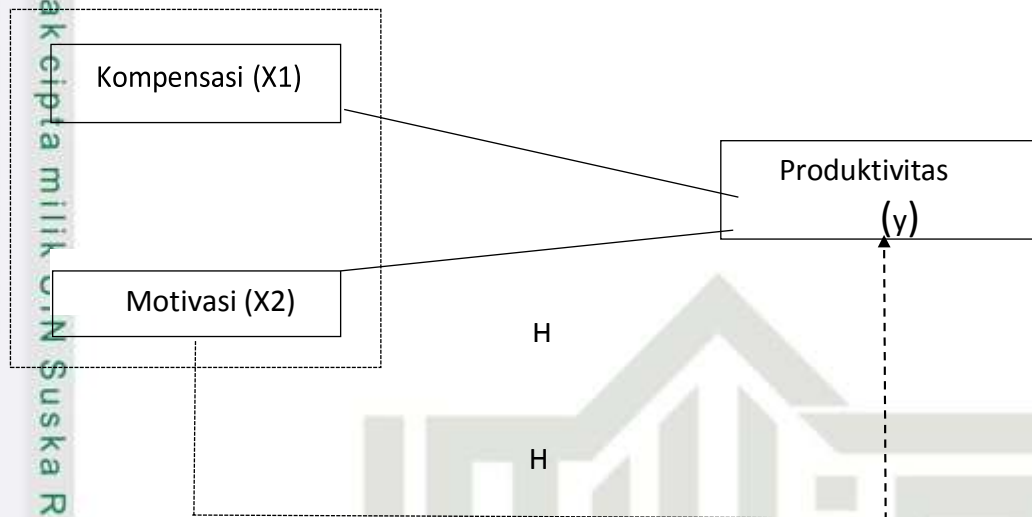


<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Hendrik Gunawan, Netti Nurlenawati, Flora Patricia Anggela (2020)</p>	<p>Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sambu FineChemical KoinIndonesia</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel lainnya yaitu pelatihan dan kinerja karyawan.</p>	<p>Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwasecara parsial terdapatpengaruh positif dan signifikan pelatihandan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan terdapatpengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kompensasiterhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Denok Sunarsi,Heri Erlangga (2021)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy RestaurantDiBandung</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel penelitian yaitu adanya pengalaman kerja danObjek penelitian juga berbeda</p>	<p>Motivasi dan pengalaman kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>
	<p>Gugus Wijonarko, Handy Aribowo, Aris Winarto, Wahyu Ramadoni (2020)</p>	<p>Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan DiMasa PandemiCovid 19</p>	<p>Perbedaan penelitian pada penggunaan variabel yaitu perancangan program pelatihan karyawan</p>	<p>Jasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan karyawantetap harus jalan meski dalam kondisipandemi virus corona agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga, pelatihan karyawan dapat dilakukan secaraonline, baik untuk program internal perusahaan, maupun program eksternal perusahaan</p>
<p>10</p>	<p>I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha (2018)</p>	<p>Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa</p>	<p>Perbedaan variabel padapemberdayaan, kerja sama timdan pelatihan</p>	<p>Variabel pemberdayaan, kerjasama tim dan pelatihan masing-masing berpengaruhpositif sekaligussignifikan terhadap produktivitas karyawan</p>

Sumber: Penelitian Terdahulu

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Adapun peneliti dalam hal ini membuat hipotesis sebagai berikut.

Berdasarkan kerangka pemikiran di muka, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Kuala Enok
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Kuala Enok
- H3 : Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pulau Sambu Kuala enok.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi wilayah dan tempat penelitian dikarenakan penulis fokus meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan PT.Pulau Sambu, yang berlokasi di Kuala Enok Indragiri Hilir, Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama lebih kurang sebulan.

3.2 Jenis Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey yaitu sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian ini dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan secara langsung pada objek dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner /angket observasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi wilayah dan tempat penelitian dikarenakan penulis fokus meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan PT.Pulau Sambu, yang berlokasi di Kuala Enok Indragiri Hilir, Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama lebih kurang sebulan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat lain mengatakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Pulau Sambu Kuala Enok yang terdaftar sampai di tahun 2022.

3.4.2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut **Sugiyono (2017:81)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel ber syarat (purposive sampling). Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (**Sugiyono, 2017**). Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan Pulau Sambu Kuala Enok.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut merupakan kriteria karyawan Pulau Sambu Kuala Enok yang akan dijadikan sampel, antara lain:

1. Karyawan sudah sudah bekerja di Pulau Sambu Kuala Enok lebih dari 1 tahun.
2. Karyawan merupakan staff/karyawan tetap.
3. Karyawan masih berstatus aktif sampai sekarang di tahun 2022

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut (**Juliansyah Noor,2012;158**) :

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

$$n = \frac{125}{1 + (125 \times 0,1^2)}$$

$$n = 55,56 \sim (\text{maka dibulatkan menjadi } 56)$$

Keterangan :

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = Error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1%)

3.5 Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel ini dibagi menjadi dua macam yaitu variabel independen yang diberi simbol “X” dan variabel dependen yang diberi simbol “Y”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan



motivasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut adalah tabel konsep operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Produktivitas kerja(Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Simamora (2006) dalam Hartatik (2014)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Simamora (2006) dalam Hartatik (2014)	Skala Likert (1-5)
2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. (Singodimejo, 2009:183)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas (Singodimejo, 2009:183)	Skala Likert (1-5)
	Motivasi (X2)	Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang	1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Pengakuan 5. Aktulisasi Diri	Skala Likert (1-5)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>terarah untuk mencapai tujuan organisai. (Mangkunegara (2017:164)</p>	<p>(Abraham Maslow,1954) dalam Mangkunegara (2017:101-102)</p>	
---------------------------------------	--	---	---	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Menurut **Suharyadi dan Purwanto (2013 : 14)** data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuisisioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan langkah menyebarkan kuisisioner/angket.

Metode angket (Kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Angket yang dipergunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban.

Angket yang digunakan adalah kuesioner skala likert dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban (option) dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban SS responden diberi skor 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk jawaban S responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban KS responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban TS responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban STS responden diberi skor 1

3.6.2. Data Sekunder

Menurut **Suharyadi dan Purwanto (2013:14)** data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain. Data sekunder yang digunakan peneliti dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku, jurnal dan penggunaan media internet untuk memperoleh informasi, serta data-data yang diperlukan.

3.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini model dan tehnik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) dan 1 variabel terikat (peningkatan kinerja).

Model regresi yang digunakan adalah sebaga berikut :

$$Y = (X_1 X_2) \text{ atau } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + U_1$$

Keterangan :

- Y = Peningkatan Kinerja (variabel terikat)
- β_0 = Koefisien konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien variabel bebas
- X_1 = Kompensasi (variabel bebas)
- X_2 = Motivasi kerja (Variabel bebas)
- U_1 = Variabel pengganggu

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji validitas

Menurut **Ghozali (2018:52)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu kuisisioner/angket dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner/angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner/angket tersebut.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan tehnik uji validitas internal yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor setiap item

N = Jumlah subjek

$(\sum X)^2$ = Kuadrat Jumlah skor item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadratskor item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadratskor nilai

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah sejumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$ (dengan uji dua sisi). Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dianggap valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dianggap tidak valid.

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyampaikan uji coba keseluruh responden
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban kedalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden
3. Dari skor yang diperoleh kemudian dibuat tabel perhitungan validitas
4. Mengkorelasikan tiap butir skor dengan menggunakan rumus product moment.
5. r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dikonsultasikan dengan r_{tabel} product moment dengan $\alpha = 5\%$. Butir soal dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data, jika $r_{xy} > r_{tabel}$. Butir soal dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan data jika $r_{xy} < r_{tabel}$.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan harga r kritik product moment dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika harga r hitung lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan item soal tersebut valid atau dengan melihat masingmasing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018:47)** uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner/angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus alpha, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket yang skorya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total.

Dalam penelitian ini untuk mengukur Relibialitas digunakan rumus :

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

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasistandar butir

s_t^2 = Deviasistandar total

k = Jumlah item pernyataan

3.9 Uji Asumsi klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai rsidual terstarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata (**Suliyanto 2011:69**)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pengamatan lain. Maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Suliyanto 2011:111)

3.9.3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Pengujian ini dilakukan dengan metode korelasi parsial yang dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi R^2 keseluruhan dengan nilai koefisien semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial semua variabel maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas. (Suliyanto 2011:88)

3.10 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya.

3.10.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), terhadap peningkatan kinerja (Y). Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) $H_0: \beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja
- b) $H_0: \beta_1 \neq 0$ artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji t, rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai thitung adalah, **Suliyanto (2011:173)**.

$$t = \frac{\beta_0 - \beta_0}{S_e(\beta_0)}$$

keterangan :

- t = Nilai thitung
- β_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi
- S_e = Standar error

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah :

- a. menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5% dengan degree of freedom dengan rumusan n-k-1 dengan tujuan menentukan ttabel.
- b. Membandingkan thitung dengan tabel. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut **Suliyanto (2011:208)**, nilai Fhitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai Fhitung adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Nilai Fhitung

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

N = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji-F adalah :

Terima H_0 bila Fhitung \leq Ftabel

Terima H_1 bila Fhitung $>$ nilai Ftabel

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dari hasil linear sederhana menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Untuk menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus, adalah sebagai berikut :

$$R = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y ril dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan PT. Pulau Sambu Kuala Enok (PSKE), merupakan perusahaan swasta Nasional yang bergerak di bidang Industri. Pengolahan hasil Perkebunan yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta didirikan pada tanggal 06 Desember 1967 dan di sahkan oleh Dept kehakiman No .5.45/ 13 / 25 tanggal 13 Februari 1968. Pada tahap awal operasinya, hanya mengandalkan metode tradisional untuk memproduksi minyak kelapa mentah untuk pasar local.

Menyadari pentingnya pasokan kelapa segar dan berkualitas secara berkesinambungan, perusahaan menjalin hubungan yang erat dan saling menguntungkan dengan para petani kelapa di wilayah sekitarnya. Ini secara tidak sengaja telah menciptakan jalan yang stabil bagi para petani kelapa untuk mencari nafkah. Perusahaan mulai berinvestasi dalam mesin modern dan berkapasitas tinggi dari Jerman dan Swedia pada awal 1970-an. Pada tahun 1979, perusahaan membangun fasilitas penyimpanan sendiri dan memasang sistem pemuatan pompa tiup 400 ton per jam untuk minyak kelapa. Penanganan bahan baku dan pemuatan pelet ekstraksi kopra dilakukan secara efisien menggunakan sistem ban berjalan yang terintegrasi.

PT. Pulau Sambu Kuala Enok, bergerak di bidang industri minyak kelapa, Minyak Goreng dan Bungkil kopra, dan pellet menggunakan bahan baku kopra., perusahaan ini juga bergerak dalam bidang perdagangan yakni menjual hasil produksinya baik pada pasar dalam negeri maupun luar negeri (ekspor). Produk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dihasilkan ini merupakan barang setengah jadi bagi perusahaan lain terutama industri minyak goreng.

Pada bulan oktober 1994, PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK, memasuki babak baru dalam hal manajemen dan mutu dengan di terapkannya standar ISO 9002 yang merupakan standar mutu Internasional. Penerapan kontrol majemen dan quality control dengan bimbingan konsultan Nova Quality Service Ptc Ltd dari Singapore Industri Institute of standar dan Industrial Research (SISIR) dariSingapore.

Melihat perkembangan dunia yang semakin peduli dengan keramahan lingkungan. Maka atas dasar itu pula pada pertengahan tahun 1999 tepatnya tanggal 01 september 1999 manajemen memiliki gagasan bawasanya suatu keharusan bagi PT. Pulau Sambu, merencanakan program system IV-2 Manajemen Lingkungan (ISO 14000) hal itu telah dibuktikannya pada tanggal 24 Juni 2000 telah dilakukan sertifikasi oleh “ AJA” (Anglo Japanese American) badan sertifikasi dari Singapore bahwa PT. PULAU SAMBU, telah dinyatakan lulus dalam penerapan system Manajemen Lingkungan bersama program itu itu pula tidak kalah pentingnya penerapan “ SMS” Safety Manajemen Sistem atau “ SMS 3” Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Pulau Sambu Kuala Enok, telah meraih bendera emas yang diberikan oleh wakil Presiden Istana Negara dan Sertifikat ISO 18000 Sistem.

PT Pulau Sambu merupakan sebuah perusahaan yang berbadan hukum yang didirikan di kuala enok, Riau . Dengan Kantor Pusat di Jakarta dengan Akte Notaris : 6 Tanggal 5 Desember 1967 dihadapi Notaris Liem Toung Kie di Jakarta dan kemudian mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diumumkan dalam berita Negara Nomor : 45 Tanggal 4 JULI 1968. Setelah memperoleh izin Hak Guna Bangun dari Pemerintah Daerah Riau yaitu diatas sebidang tanah dengan ukuran 100 x 213 Mtr di pinggir anak sungai Indra Giri Hilir maka pada 15 juni 1968 di mulai peletakan anak sungai di maksudkan untuk memudahkan pengangkutan bahan baku di daerah asal dan untuk memudahkan pengiriman barang jadi yang di hasilkan ke daerah lain untuk di pasarkan dengan menggunakan kapal, baik kapal kayu maupun kapal tengker.

Sehubungan dengan hal ini maka pabrik minyak kelapa PT Pulau Sambu pada bulan januari tahun 1977 kembali mamperluas perusahaan dengan membeli mesin-mesin merk Alva Laval khusus pengolahan minyak kelapa menjadi minyak goreng dan hasil sampingan adalah fatty acid oil (bahan pembuat sabun).Pembangunan pabrik minyak goreng tersebut di sertai dengan pembangunan laboraturium penelitian minyak goreng yang dihasilkan ini apakah mutunya cukup baik, sesuai dengan yang telah di terapkan oleh Departemen Perindustrian sebagai konsumsi bahan makanan.Dari hasil minyak kelapa yang sebelumnya di jual langsung dengan adanya pembangunan pabrik pengolahan minyak goreng ini maka hasil produksi minyak kelapa tersebut tidak lagi di jual keluar melainkan langsung diproses di pabrik minyak goreng. Dengan manajemen yang baik dan perkembangan pabrik semakin bagus maka dari hasil sampingan minyak kelapa yaitu bungkil kopra yang sebelumnya dapat di jual langsung baik local maupun ekspor mulai pembangunan pabrik pengolahan dari bungkil kelapa menjadi bungkil pellet yang mesin di import dari jerman. Dan produksi perdananya bulan mei tahun 1984 dengan kapasitas produksi berkisar lebih kurang 93600 ton bungkil pellet dalam 1 tahun.

30 tahun setelah didirikan, PT Pulau Sambu (Kuala Enok) sekarang menjadi kompleks produksi mandiri dan mandiri. Perusahaan ini memiliki pembangkit listrik sendiri dengan generator uap yang dipanaskan dengan tempurung kelapa, fasilitas telekomunikasi modern, dermaga yang memungkinkan kapal hingga 30.000 dwt untuk berlabuh dan memuat, pusat pelatihan serbaguna, perumahan bagi lebih dari 2000 karyawan dan lebih dari seratus perahu untuk mengangkut kopra mentah dan kelapa.

4.2 Visi Dan Misi

Visi Adapun visi dari berdirinya PT. Pulau Sambu grup desa tanjung lajau Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut : a) Menjadi pilihan pasar nomor satu sebagai Supplier Crude Coconut Oil, Refined Bleached Deodorized Coconut Oil, dan Copra Expler Pellet di Indonesia b) Menjadi Supplier Crude Coconut Oil, Refined Bleached Deodorized Coconut Oil, dan Copra Expler Pellet yang paling kompetitif di Indonesia dan di dunia dari segi kualitas, nilai, volume, pelayanan dan pengirimannya.

Misi dari PT. Pulau Sambu grup desa tanjung lajau Kabupaten Indragiri Hilir adalah:

- a. Terlibat dalam inovasi berbasis pasar tanpa akhir di mana pun dan kapan pun peluang tersebut muncul – baik di lingkungan internal maupun eksternal kita.
- b. Memastikan keunggulan produk kami melalui jaminan standar kualitas produk tertinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kembangkan komunitas di mana perusahaan kami beroperasi untuk memastikan manfaat jangka panjang mereka dalam hidup berdampingan dan berkolaborasi dengan SAMBU GROUP.
- d. Memastikan tercapainya keunggulan seluruh pemangku kepentingan secara seimbang dan berkelanjutan.

4.3. Struktur Organisasi

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa setiap perusahaan yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik, yang mampu mengarahkan orang lain (tenaga kerja) sebagai bawahannya secara efektif sehingga akhirnya akan tercipta suatu keseimbangan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu. Untuk tercapainya kedua tujuan tersebut diatas serta dapat berproduksi dan menjalankan operasinya secara baik, maka perusahaan haruslah mengkoordinasikan kegiatan yang satu dengan kegiatan yang satu dengan kegiatan yang lainnya dapat saling menunjang serta tidak mengganggu kegiatan yang ada dalam perusahaan itu sendiri.

Suatu organisasi yang disusun sedemikian rupa pada dasarnya tergantung pada besar kecilnya kebutuhan. Dalam hal ini ada tiga tindakan dalam penyusunan organisasi antara lain:

- a) Merancang struktur organisasi, harus termasuk juga didalamnya mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.
- b) Mendefinisikan dan mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang
- c) Menetapkan hubungan-hubungan



Yang dimaksud dengan organisasi adalah kerangka antar hubungan satu-satuan organisasi yang didalamnya terdapat jabatan, tugas serta wewenang yang masih mempunyai peranan tertentu dan kesatuan yang utuh.

Dengan adanya struktur organisasi itu akan dapat memberikan beberapa manfaat lain :

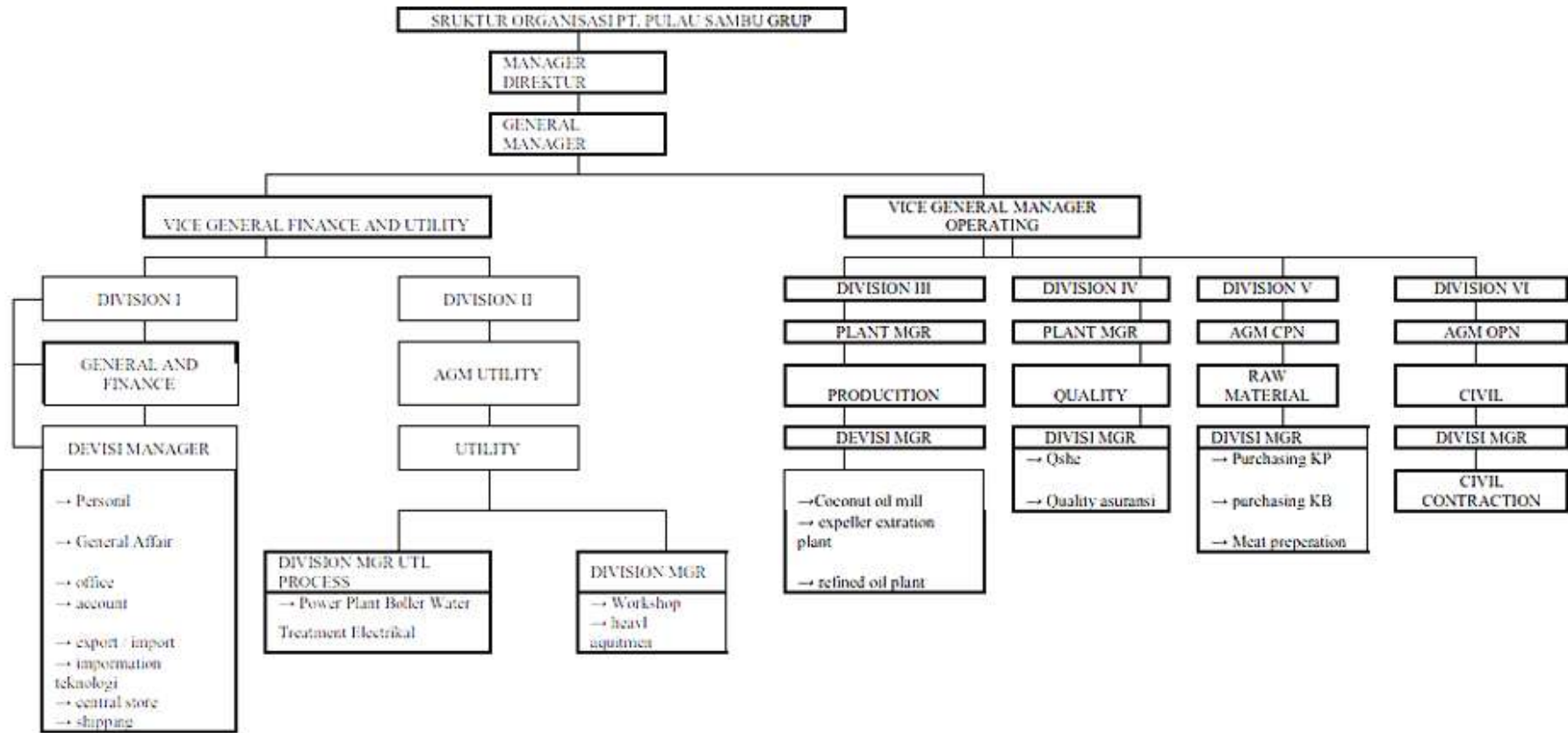
- a) Para pekerja akan dapat mengetahui dengan cepat mengenai kepada siapa pekerjaan itu harus diserahkan secara administrasi .
- b) Para pekerja dengan saling senang hati dan cepat menjawab pertanyaan yang didapat dari pihak luar perusahaan tentang siapa pimpinan perusahaan tersebut.
- c) Para pekerja dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan dari top manajer maupun supervisor.

PT. Pulau Sambu pengorganisasian juga dilakukan oleh pihak perusahaan dengan membentuk kesatuan-kesatuan kerja sesuai dengan fungsi yang terdapat pada unit-unit kegiatan yang ada pada perusahaan itu sendiri. Pada PT. Pulau Sambu, perusahaan dipimpin langsung oleh seorang Direktur yang dilakukan langsung oleh seorang Kuasa Direktur. Di mana dewan komisaris ini juga bertindak sebagai pengawas dan memberikan masukan-masukan bagi Direktur/Kuasanya dalam mengambil atau membuat suatu keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pulau Sambu Grup



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi perusahaan ini, sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris

Bertugas mengawasi jalannya aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh Direktur atau Kuasa Direktur agar sesuai dengan tujuan perusahaan, disamping itu juga berfungsi sebagai Staff yang juga memberikan masukan-masukan bagi Direktur atau Kuasa Direktur dalam mengambil keputusan.

2. Direktur atau Kuasa Direktur

Sebagai puncak pimpinan, maka bertanggung jawab sepenuhnya atas kelancaran operasional perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, dalam tugasnya ini pembagian tugasnya mencakup tugas intern dan ekstern, untuk tugas intern dilakukan langsung oleh Direktur namun untuk tugas ekstern dibantu oleh Kuasa Direktur, disamping itu Direktur mempunyai fungsi:

- a) Menentukan kebijakan umum perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berproduksi.
- b) Mendelegasikan wewenang kepada masing-masing kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) Menerima laporan pertanggung jawaban dari masing-masing kepala bagian.
- d) Memberikan kepuasan terhadap hal-hal yang berkenaan dengan aktivitas perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. General Manager dan Wakil Manager
Dibawah Direktur yang bertugas mengepalai seluruh manager dan bertanggung jawab penuh kepada Direktur.
4. Kasir
Bagian kasir akan melaksanakan tugas antara lain :
 - a. Mencatat surat-surat masuk dan keluar
 - b. Membayar gaji dan upah harian kepada seluruh karyawan
 - c. Mencatat uang masuk dan keluar serta membuat laporan keuangan perusahaan dan melaksanakan pengawasan pada uang tersebut.
5. Sekretaris
Tugasnya adalah mengkoordinir tugas-tugas bagian yang ada dibawahnya. Dalam keadaan yang mendesak dan penting sekali, bagianbagian yang ada dibawah secretariat diperbolehkan berhubungan dengan Direktur.
6. Pelayanan Khusus
Bagian pelayanan khusus mempunyai fungsi mengelola bagianbagian khusus seperti Anak Buah Kapal (ABK), dan lain-lain.
7. Pelayanan Umum
Bagian pelayanan umum berfungsi mengelola bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bagian produksi tapi sangat menunjang kelancaran produksi seperti personalia, satpam, dan lain-lain.
8. Manager Produksi
Manager produksi dipimpin oleh seorang manager yang bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi pada pabrik tersebut dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai bagian-bagian antara lain :

- a. Departemen produksi yang dibantu oleh kepala bagian kepala masing-masing pabrik.
- b. Departemen pembantu produksi yang membawahi bagian-bagian pembantu kelancaran proses produksi seperti listrik, labor, dan lainlain.

9. **Manager Pembelian**

Bertugas membeli bahan baku, seperti kopra dari petani kelapa dan dari pedagang pengumpul. Di samping itu melakukan pembelian barangbarang modal dan peralatan-peralatan yang diperlukan untuk kelancaran aktivitas produksi. Bagian pembelian ini sekaligus melakukan fungsi penjualan terhadap hasil produksinya, kontrak penjualan baik penjualan ekspor maupun penjualan lokal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan :

1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
3. Variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

6.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil penelitian dalam penelitian diatas, penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen dapat meningkatkan faktor yang telah disebutkan oleh hasil penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi. Memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan dan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Pihak manajemen dapat memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang masih memiliki masalah yang belum merasakan kepuasan atas kompensasi dan motivasi dalam bekerja, Permasalahan tersebut dapat menjadi evaluasi peningkatan produktivitas kerja karya



DAFTAR PUSTAKA

- Amin Suma, Prof. Dr. H. Muhammad.2013. Ulumul Qur'an, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Agustini,Ni Kadek Ira dan A.A Sagung Kartika Dewi.2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218.
- As'ad, M.. 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta: YKPN Yogyakarta.
- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. Manajemen Motivasi. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Azizah,Nur.2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Institutional Repository of UIN SATU Tulungagung.
- Basuki, Susilowati. 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chaplin, J. P. (2008). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edward Sallis, 2006. Total Quality Management in Education. Jogjakarta:IRCiSoD.
- Fitrianti, Dhea Nur.2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. Jurnal Mitra Manajemen Edisi Mei Vol 2 No 3 (2018)
- George Jr, Claude S., Don Collins, Bruce Gill. Supervision in Action: The Art of Managing Others, Sidney: Prentice Hall of Australia Pty Ltd,2005
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gunawan, et al. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sambu Fine Chemical Koin Indonesia. Jurnal Mahasiswa Manajemen & Akuntansi JMM&A Vol. 1 No. 2 (2020)
<https://sambugroup.com/business/factory-plantation/pt-pulau-sambu-kuala-enok/>
- Handoko, T.H. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Handaru, Agung Wahyu et al. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 10 No 2 (2019)
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, M. 2004. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. Grasindo, PT Gramedia.
- Iman Soepomo, 2001, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2007. Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lestari, Nur Hidayah Indah. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua). Jurnal Berbasis Sosial STKIP AL MAKSUM LANGKAT. Vol 1 No 2 (2020): JURNAL JBS
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda Karya.
- Maslow, Abraham H., 1954. Motivation and Personality. New York: Harper and Bros
- Mathis dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mc Gregor, Douglas. 1960. *The Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nursemto, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia Dalam Jurnal Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta.
- Prabawa, I Made dan I Wayan Gede Supartha. 2018. Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia.
- Perwirasentono, 1999. *Pencapaian Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan Melalui Fungsi dan Peran SDM*. Semarang: STIE Stikubank.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Suwanto, et al. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11292>
- Suryanti, Rensi. 2022. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Journal UPI YAI Vol 5 No 2 (2022): IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5 Juli 2022*.
- Sulistiyani, Ambar, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sulhyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Sunampouw, Christine Lydia. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional*, Tbk Manado
- Singodimedjo, 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, S.P. 1982. *Organisasi kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 3 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wursantor, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijonarko, Gugus et al. 2020. *Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19*. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 17
- Zaini, Ahmad. 2016. *Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. STAIN Kudus.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran I. Kusioner Penelitian

Pekanbaru, 2022

Hal : Permohonan Pengisian Kueisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Miharja

NIM : 11571105186

Saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Pulau Sambu Kuala Enok”. Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kuesioner ini ditunjukkan untuk karyawan di PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Penulis mohon bantuan data dan informasi yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden terpilih. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

AHMAD MIHARJA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Usia : Tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma
 S1, Prodi.....
 S2, Prodi.....
- e. Masa Kerja : < 5 Tahun 11 – 15 Tahun
 6 – 10 Tahun > 15 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang Saudara/Saudari anggap paling sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan:	Skor Nilai:
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

3. DAFTAR PERTANYAAN

A. KOMPENSASI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.					
	Gaji yang sudah diterima dapat					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	meningkatkan semangat kerja.					
4	Bonus yang diberikan instansi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
5	Instansi memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.					
6	Pemberian bonus yang diberikan instansi cukup adil.					
7	Setiap tahun pegawai mendapat tunjangan hari raya.					
8	Tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan					
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai					

B. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan					
2	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif					
3	Saya suka berinteraksi dengan pegawai lain					
4	Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai sesama pegawai yang layak dihormati dan dihargai					
5	Saya merasa dihormati oleh atasan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	maupun teman sekantor					
6	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik					
7	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					
8	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik pangkat					

C. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
7	Terkadang saya merasa jenuh					

terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran II. Tabulasi Data

1. Produktivitas Kerja

PRODUKTIVITAS									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
3	4	4	5	4	3	4	5	4	36
2	5	3	4	3	4	4	5	4	34
4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
3	3	3	3	3	4	4	5	4	32
3	4	3	4	4	5	5	5	5	38
4	5	3	3	4	4	4	4	4	35
3	5	2	4	4	4	3	5	4	34
3	4	3	4	4	4	4	5	5	36
3	4	3	3	4	4	4	4	5	34
3	3	4	3	3	3	3	4	5	31
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
3	5	3	2	5	4	5	5	5	37
2	5	3	3	4	4	5	4	5	35
3	4	4	3	4	4	5	4	4	35
4	4	2	3	4	5	4	4	5	35
4	5	3	3	5	5	5	5	5	40
4	5	3	5	3	5	5	5	4	39
3	4	3	4	3	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	3	3	4	4	36
3	4	4	4	4	4	5	4	4	36
3	4	3	5	3	4	5	4	3	34
4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	5	4	5	3	5	5	5	5	41
3	5	4	5	3	5	4	5	5	39
3	4	3	5	3	4	3	4	4	33
3	4	3	5	3	4	5	4	4	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
3	3	2	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
5	5	4	3	3	3	3	3	3	32
4	5	5	3	3	3	4	3	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	4	4	3	3	4	3	35
5	3	4	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	4	3	3	5	3	3	34
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	4	3	4	4	3	36
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	3	3	3	4	3	3	34
5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	3	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	5	3	4	5	36
4	5	4	3	3	3	4	3	3	32
5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	3	3	3	3	4	3	3	31

Kompensasi

KOMPENSASI									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1



3	5	5	4	4	3	5	4	4	37
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
3	4	5	5	4	5	5	4	5	40
5	3	5	5	5	5	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	4	4	3	30
4	4	4	3	3	5	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
4	4	3	3	3	2	3	4	4	30
4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
2	4	4	3	3	4	4	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	4	4	4	3	4	33
5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
5	4	4	4	3	3	3	3	5	34
3	5	4	4	3	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
4	5	4	4	4	5	4	4	3	37
3	4	4	4	4	4	5	5	5	38
3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
4	2	2	3	3	3	3	4	5	29

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
4	5	3	4	4	3	3	3	3	32
3	3	3	5	5	3	3	4	5	34
4	2	3	3	3	3	3	3	4	28
4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
3	4	4	5	4	5	5	5	4	39
3	4	4	4	3	3	4	4	3	32
3	4	4	4	4	3	4	3	5	34
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	4	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
4	5	3	4	5	5	3	4	5	38
3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
5	5	3	3	5	5	3	3	5	37

3. Motivasi

MOTIVASI								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	3	3	4	4	4	4	29
5	3	4	5	5	5	5	5	37
3	3	3	4	4	4	3	2	26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	4	3	3	4	4	4	3	28
3	3	4	4	4	4	5	4	31
4	3	3	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	4	3	4	26
4	4	3	3	3	3	5	4	29
4	5	4	4	4	4	4	3	32
3	4	4	4	5	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	4	5	5	5	4	5	4	35
3	4	3	4	5	5	5	5	34
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	4	4	4	3	4	31
3	4	3	3	3	4	4	4	28
4	4	3	4	3	3	3	3	27
4	4	4	4	3	4	3	3	29
5	5	5	4	5	4	4	4	36
3	4	4	5	5	5	4	4	34
3	4	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	3	4	4	4	4	4	3	29
3	3	3	4	4	4	4	4	29
5	4	5	4	5	4	5	5	37
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	3	3	4	3	2	5	5	28
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	5	5	5	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	3	4	4	3	4	4	3	29

4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	4	3	3	3	3	3	4	27
3	2	5	5	3	4	3	3	28
5	5	5	4	3	3	3	3	31
5	5	5	5	1	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	3	3	3	3	32
4	5	5	5	4	5	3	5	36
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	4	3	3	5	3	33
4	4	4	5	5	3	4	5	34
4	3	1	4	5	3	4	5	29
3	4	3	4	3	4	5	5	31
4	4	4	4	3	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	5	4	36
5	5	5	4	5	5	3	4	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	-0,210	0,104	-0,182	,285	0,240	,508	1	,427	,369	,508
	Sig. (2-tailed)	0,121	0,445	0,179	0,033	0,075	0,000		0,001	0,005	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	-,320	-0,005	-0,234	,513	,451	,713	,427	1	,762	,663
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,972	0,083	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	-0,255	-0,068	-0,257	,266	,489	,753	,369	,762	1	,615
	Sig. (2-tailed)	0,058	0,620	0,056	0,047	0,000	0,000	0,005	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,320	,279	,330	,570	,643	,673	,508	,663	,615	1
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,037	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

menyebutkan sumber:
 niah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjau
 dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi	Pearson Correlation	0,174	0,242	,502	,669	,489	,475	,669	1	,436	,733
	Sig. (2-tailed)	0,198	0,072	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kompensasi	Pearson Correlation	0,220	0,127	0,202	,338	,542	,367	,338	,436	1	,564
	Sig. (2-tailed)	0,103	0,350	0,136	0,011	0,000	0,005	0,011	0,001		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kompensasi	Pearson Correlation	,510	,637	,777	,806	,787	,767	,704	,733	,564	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
Motivasi	Pearson Correlation	1	,509	,492	0,259	0,111	0,221	0,134	0,240	,596
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,054	0,416	0,102	0,325	0,075	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	,509	1	,601	,302	0,082	0,259	0,095	0,202	,616
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,024	0,549	0,054	0,485	0,135	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	,492	,601	1	,562	0,113	,421	0,140	0,070	,690
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,407	0,001	0,304	0,606	0,000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	0,259	,302	,562	1	,278	,387	0,168	,417	,677
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,024	0,000		0,038	0,003	0,215	0,001	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	0,111	0,082	0,113	,278	1	,387	0,197	,359	,528
	Sig. (2-tailed)	0,416	0,549	0,407	0,038		0,003	0,145	0,007	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	0,221	0,259	,421	,387	,387	1	,297	,382	,676
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,054	0,001	0,003	0,003		0,026	0,004	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	0,134	0,095	0,140	0,168	0,197	,297	1	,503	,509
	Sig. (2-tailed)	0,325	0,485	0,304	0,215	0,145	0,026		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	0,240	0,202	0,070	,417	,359	,382	,503	1	,643
	Sig. (2-tailed)	0,075	0,135	0,606	0,001	0,007	0,004	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	,596	,616	,690	,677	,528	,676	,509	,643	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,624	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Produktivitas Kerja	32,0536	10,670	0,057	0,667
Produktivitas Kerja	31,6250	11,002	0,083	0,643
Produktivitas Kerja	32,0714	10,613	0,072	0,662
Produktivitas Kerja	32,0536	9,433	0,390	0,574
Produktivitas Kerja	32,1250	9,166	0,492	0,550
Produktivitas Kerja	31,9643	9,053	0,534	0,540
Produktivitas Kerja	31,8571	9,870	0,331	0,590
Produktivitas Kerja	31,8036	9,179	0,526	0,545
Produktivitas Kerja	31,8750	9,239	0,450	0,559

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,868	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi	31,1429	19,506	0,377	0,874
Kompensasi	30,8571	18,561	0,526	0,861
Kompensasi	31,0179	17,436	0,698	0,845
Kompensasi	31,0000	17,418	0,739	0,842
Kompensasi	31,0357	17,599	0,715	0,844
Kompensasi	31,0179	17,254	0,679	0,847
Kompensasi	31,0000	18,145	0,610	0,854
Kompensasi	30,9821	18,272	0,653	0,850
Kompensasi	30,8036	19,143	0,442	0,869

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	8

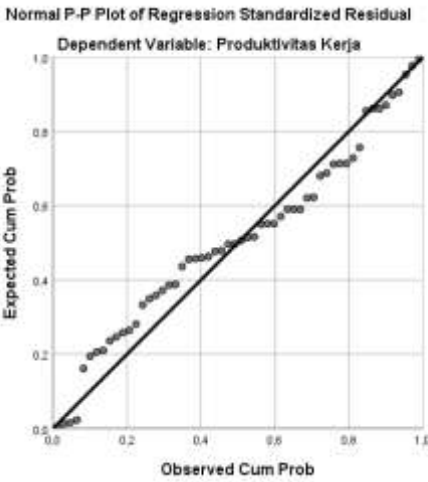
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	27,7857	12,099	0,449	0,742
Motivasi	27,6429	11,943	0,469	0,739
Motivasi	27,6786	11,095	0,540	0,725
Motivasi	27,5714	11,777	0,558	0,725
Motivasi	27,7679	12,181	0,336	0,765
Motivasi	27,6786	11,677	0,551	0,725

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi	27,6250	12,602	0,344	0,759
Motivasi	27,7500	11,573	0,490	0,735

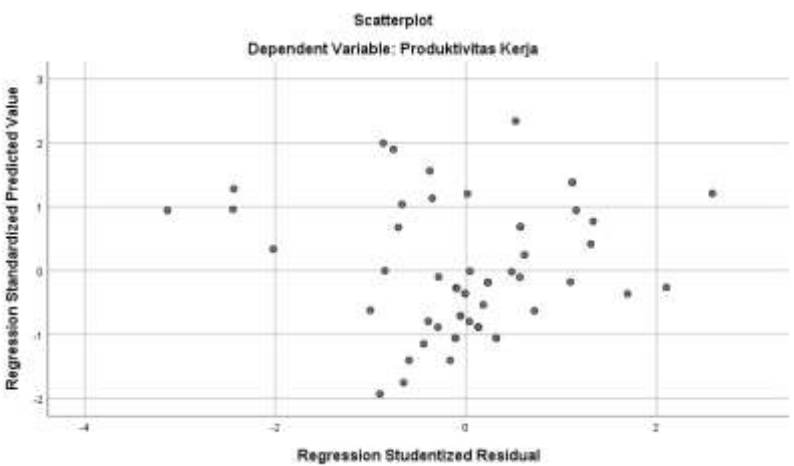
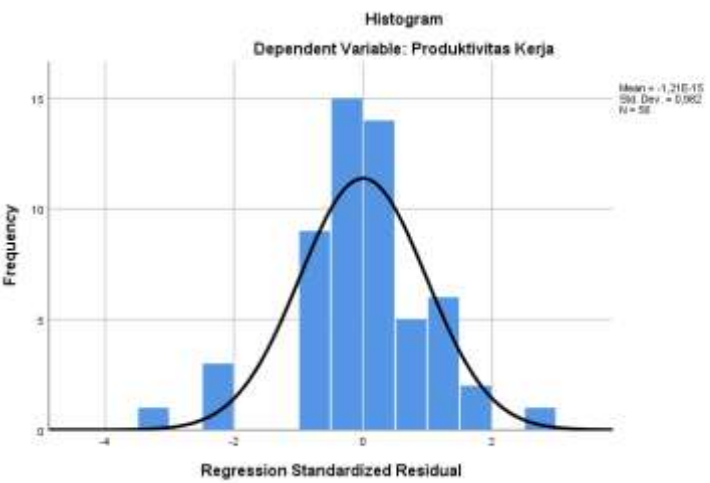
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,34123284
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,090
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis atau disertasi yang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,733 ^a	0,537	2,38500	0,537	30,786	2	53	0,000

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,239	2	175,119	30,786	,000 ^b
	Residual	301,475	53	5,688		
	Total	651,714	55			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	14,361	2,768		5,189	0,000					
	Kompensasi	0,223	0,091	0,308	2,452	0,018	0,636	0,319	0,229	0,553	1,809
	Motivasi	0,436	0,112	0,490	3,902	0,000	0,696	0,472	0,365	0,553	1,809

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Ahmad Miharja, lahir di Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir 12 Mei 1997 merupakan anak pertama dari 2 (dua) bersaudara, lahir dari pasangan ayahanda M. Jamil dan Ibunda Mimin . Pada tahun 2003 penulis memulai pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SD 016 Kuala Enok, lulus pada tahun 2009. Setelah itu, penulis melanjutkan sekolah di MTs. YPI Kuala Enok selama 3 (tiga) tahun yaitu dari tahun 2009 sampai tahun 2012. Tamat Sekolah Menengah Pertama, penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2012 di SMA Negeri 1 Tanah Merah selama 3 (tiga) tahun. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 (S-1) tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dengan mengambil jurusan

Atas berkat dan rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala serta do'a dan dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Pulau Sambu Kuala Enok* " di bawah bimbingan Ibu Zulhaida, SE, MM . Berdasarkan hasil ujian skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tanggal 15 Juli 2022, penulis dinyatakan **LULUS** dan telah berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).