

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA  
PT. SUKA FAJAR PEKANBARU  
SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**OLEH :**

**FITRI YANA**

**10971006982**



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

**2013**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU**

**Oleh : Fitriyana**

*Penelitian dilakukan pada PT. Suka Fajar yang berada di Jl. Soekarno Hatta Kav. 140 Pekanbaru yang berlangsung dari bulan oktober 2012 sampai selesai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menjebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Adapun sampelnya berjumlah 60 orang. Dalam mengelola data penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Hipotesis penelitian ini adalah diduga berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan.*

*Berdasarkan hasil regresi secara parsial variabel kompensasi menunjukkan  $t$  hitung sebesar  $3,600 > t$  tabel sebesar  $1,680$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil regresi secara parsial variabel lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan menunjukkan  $t$  hitung  $1,569$  dan  $-1,110 < t$  tabel sebesar  $1,680$ . Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihatann secara signifikan tidak berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil regresi secara simultan menunjukkan secara statistik  $f$  tabel sebesar  $4,062 < f$  hitung  $7,574$  maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Nilai  $R$  sebesar  $0,537$ , berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena nilai  $R > 0,5$ . Nilai Adjusted  $R$  Square sebesar  $0,289$  yang artinya  $28,9\%$  berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar  $71,1\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

**Kata Kunci : Produktivitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Oral Comprehensive sarjana Ekonomi Pada Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim Riau, Pekanbaru. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU”** Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penyajian skripsi ini, yang disebabkan oleh keterbatasan waktu dan kemampuan penulis.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terutama buat Ibu Ku Marinah dan Ayah Ku Sunardi tercinta yang telah bersusah payah untuk membiayai serta memberikan dorongan moril dan materil yang tak terhingga bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Buat Abang ku M. Marjuki dan Nurbaiti, Kakak ku Nur hidayanti dan Sugianto, Adik ku fitri wahyuni dan Siti Nurjannah, yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat dan masukan terhadap penulis.
3. Bapak Prof Dr. Nazir Karim, M.A sebagai Rektor UIN SUSKA RIAU, yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas Islam Madani ini.
4. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, PhD selaku Dekan Fakultas dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Drs. Almasri, M. Si selaku pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif kasim Riau.
6. Bapak Drs. Alpizar, M. Si selaku pembantu Dekan II fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif kasim Riau.
7. Bapak Drs. Zamharil Yahya selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif kasim Riau.
8. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku Ketua Jurusan Manajemen dan sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk menuntun penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff dan karyawan pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Bapak Solva Edison, SE selaku Kepala Cabang PT. Suka Fajar Pekanbaru dan Pak Budi selaku HRD yang telah memberikan izin kepada penulis dan yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan dan semua karyawan yang ada di PT. Suka Fajar Pekanbaru.
11. Untuk teman-teman seperjuangan ku mira, vika, lasti, restu, pw, noni, desi, rita, mey, tika, tia, diki, feri, azlan, ivo, hari, ahri, piramli, fahmi, indra, as'ad, dewi, hariza, dan lisa.
12. Buat kakak dan adik yang ada dikos teli, eva, siti, k'yus, ani, epa, dila, nopi, fitri, k'ros, risa, wiwid, depi, dan ipit terimekasih atas semuanya.
13. Semoga Allah membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan serta mendapat ridho dari Allah SWT, semoga kita semua termasuk orang-orang yang di nantikan oleh Rasulullah ditelaga Al-Kautsar. Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, februari 2013

Penulis

Fitriyana

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> . .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
D. Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II: TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Produktivitas .....	6
B. Produktivitas Kerja Perspektif Islam .....	26
C. Penelitian Terdahulu .....	28
D. Hipotesis .....	30
E. Variabel Penelitian .....	31
F. Kerangka Berfikir .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi Penelitian.....	33
B. Sumber Data.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Analisa Data .....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
B. Struktur Organisasi .....	42

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Demografi Responden .....	43
B. Deskripsi Variabel .....	45
C. Uji Kualitas Data .....	60
D. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	63
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
F. Pembahasan .....	70

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar didukung oleh berbagai sumber daya. Seperti sumber daya manusia (karyawan dan pemimpin), peralatan dan daerah tempat organisasi itu berdiri. Dengan ditunjang sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi tergantung dari bentuk organisasi. Apabila bentuk organisasi profit, maka tujuan utamanya adalah mencari laba, tetapi apabila tujuan organisasi nonprofit maka tujuan utamanya adalah mensejahterakan anggota atau masyarakat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi merupakan suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja untuk yang bekerja sama, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap perusahaan atau bidang usaha lainnya untuk meningkatkan kerja diperlukan kebijakan dari pemimpin. Dalam kenyataan lain para pemimpin dapat mempengaruhi semangat, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Untuk itu disinilah letak pentingnya pemimpin perusahaan, dimana sebagai seorang manajer hendaknya benar-benar mampu untuk dapat memotivasi, mengatur, mengkoordinasikan, serta mampu menggerakkan bawahannya agar



mereka benar-benar bertingkah laku sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Perlu diketahui bahwa konsep produktivitas pada awalnya dikemukakan oleh **Quesney** seorang ekonom perancis pada tahun 1776. Oleh karena itu wajar jika pengertian produktivitas senantiasa dikaitkan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan, yakni bagaimana mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya dan dana sekecil mungkin (**Mulyasa, 2002**).

Berfluktuasinya produktivitas pada perusahaan ini dapat dilihat dari tingkat penjualan perusahaan. Tolak ukur perusahaan dalam melihat tingkat produktivitas adalah dari jumlah penjualan mobil yang terjual dari tahun 2007 sampai tahun 2011 pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 : Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2007-2011**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Penjualan (Unit)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Unit)</b>	<b>Persentase Penjualan</b>
2007	23	3080	1745	56%
2008	27	3240	2011	62%
2009	27	3480	2114	60%
2010	36	3900	4019	103%
2011	53	4500	3273	72%

*Sumber : PT. Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir ini, yakni sejak tahun 2007 sampai 2011, perusahaan mengalami fluktuasi kinerja karyawan dilihat dari segi produktivitas tenaga kerja karyawannya. Hal ini

dapat dilihat dari jumlah realisasi penjualan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat, dimana semakin besar jumlah karyawan di perusahaan ternyata justru terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dan salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan agar karyawan yang sebelumnya tidak pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan seperti yang diberikan oleh perusahaan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan data yang telah dikemukakan diatas maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yang dihadapi yaitu:

**“Faktor-faktor apa yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”.**

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan berfluktuasinya prduktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **2. Manfaat dari Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan informasi bagi perusahaan di dalam menangani tenaga kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas yang tinggi.
- b. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijakan yang telah diterapkan selama ini.
- c. Sebagai penambah ilmu pengetahuan tentang perusahaan dan aplikasinya ditengah masyarakat.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Menjelaskan tentang berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesa dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi/perusahaan serta aktifitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Produktivitas**

Didalam kegiatannya perusahaan harus mampu menyelaraskan tujuan perusahaan dan individu-individu yang bekerja didalam organisasi tersebut, sehingga produktivitas yang diinginkan akan meningkat.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (**Edy, 2011**).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (**Sedarmayanti, 2009**).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut:

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan (Malayu, 2002).

Produktivitas menurut Malayu (Malayu, 2002) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dewan Produktivitas Nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan *J. Rivanto* 1985 mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

**Keterangan:**

- 1) Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per priode tertentu
- 2) Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam priode yang bersangkutan.

Berdasarkan analisis tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Malayu, 2002).

Salah satu kesulitan dalam usaha-usaha untuk memberikan prioritas kepada produktivitas dan perbaikan adalah tiadanya definisi yang tegas mengenai apa yang dimaksud dengannya. Tanpa identitas yang jelas, maka persoalan pengukurannya dapat diperdebat. Para ekonomi biasanya mendefinisikan produktivitas sebagai: ratio output fisik dibandingkan dengan input fisik, dan hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan sektor-sektor didalam sesuatu perekonomian (Terry, 2002).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaik produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2007).

Pengertian lain tentang Produktivitas adalah gabungan variabel manusia dengan operasi. Untuk meningkatkan produktivitas, manajer harus fokus pada keduanya. Mending Edward Deming, pakar kualitas terkenal, mengatakan bahwa manajer, bukan pekerja, melainkan sumber utama peningkatan produktivitas (Robbins dan Coulter, 2009).

### **1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan yang sesuai dengan situasi tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut simanjuntak (**Edy, 2011**), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.



Adapun menurut Tiffin dan Cormick (**Edy, 2011**), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (**Burhan, 2003**):

1. Kompensasi
2. Lingkungan Kerja
3. Pendidikan dan Pelatihan

Dari ketiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diatas maka penulis akan menjelaskan satu persatu

### **1. Faktor Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan (**Malayu, 2005**). Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai

prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Menurut **Dale Yorden Ph.D** dalam buku (**Malayu, 2005**). Mengemukakan bahwa “balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Untuk lebih jelasnya definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut (**Malayu, 2005**):

Menurut *Malayu S.P. Hasibuan* kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi yang tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi

setandar. Kompensasi balas jasa langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi tidak langsung itu bisa berupa, tunjangan hari raya, uang pensiun, pakean dinas, mushola, olahraga, dan darmawisata.

Menurut **William B. Werther dan Keith Davis** di kutip dari buku (**Malayu, 2005**). kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Masih dalam buku yang sama menurut **Edwin B. Flippo** upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-undang kecelakaan Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makanan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Sedangkan menurut **Andrew F. Sikula (Malayu, 2005)** kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap suatu balas jasa.

- a. Pemberian kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya,

program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, serta undang-undang perburuhan (**Malayu, 2005**).

Program kompensasi harus dapat pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedang orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

*Peterson dan Plowman* mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut (**Malayu, 2005**):

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan yang utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makanan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpenuhi di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpenuhi melalui pekerjaan.

b. Tujuan Pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektifitas

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* (memenuhi syarat) untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

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

Kesimpulan dari tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus

ditaati, dan konsumen mendapatkan barang yang baik dan harga yang pantas (Malayu, 2005) .

c. Asas Kompensasi

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

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

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

#### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan perusahaan membayar (Anwar, 2004).

##### a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

##### b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

##### c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya



kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

e. Bentuk-Bentuk Kompensasi Pegawai

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode bayaran, dan kontrol pembayaran.

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

3. Penentuan bayaran individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

#### 4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

#### 5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

#### b. Keuntungan (*benefit*) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

## 2. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan (Alex, 2002).

Lingkungan kerja dari pada karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja

karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Dampak negatifnya ialah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan yang kurang dikontrol.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu dapat di urai sebagai berikut (**Burhan, 2003**):

a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan adalah aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya, karena karyawan yang memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja maka ia akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan lewat produktivitas dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu: pelayanan makan dan minum,

pelayanan kesehatan, penyediaan kamar kecil/kamar mandi ditempat bekerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah tempat dimana suatu perusahaan menyediakan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi kerja karyawan ini sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk para karyawannya. Sebaiknya ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini karena disebabkan adanya hubungan antara motivasi serta kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja. Jangan sampai ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi serta kegairahan kerja yang akibatnya dapat menurunkan produktivitas.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan baik, perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut (**Simamora, 2003**) :

1. Penerangan

Penerangan ini dapat berasal dari cahaya matahari maupun listrik/lampu minyak. Hanya saja yang perlu diperhatikan yaitu agar

sinar yang ada tidak terlalu silau dan sebaliknya juga tidak terlalu gelap.

Dengan adanya penerangan yang baik maka, akan menimbulkan keuntungan-keuntungan yaitu:

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya
- b. Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan
- c. Memudahkan pengawasan/pengamatan
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e. Memperbaiki moral para pekerja
- f. Lebih mudah untuk melihat
- g. Suhu udara

## 2. Suara bising

Pada jenis perusahaan tentu sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal ini dapat diurangi dengan cara misalnya, isolasi penggunaan alat peredam, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga.

## 3. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat-alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa, sehingga ruang gerak karyawan dalam bergerak tidak terlalu sempit.

Faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja menurut (**sedarmayanti, 2004**) adalah sbb:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

## **2. Faktor Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan pelatihan.

Dalam bekerja sering kali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu. Pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama

dengan fungsi pelatihan yaitu untuk memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan bersangkutan.

Adapun yang dimaksud dengan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkahlaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan (**Alex, 2002**).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (**Kaswan, 2011**). Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif.

Adapun sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan antara lain (**Alex, 2002**):

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
2. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
7. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Tujuan latihan adalah (**Simamora, 2003**):

1. Memuktahirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan dan perkembangan teknologi
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru sejalan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan



3. Membantu mencegah persoalan operasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Mengorektasikan karyawan terhadap perusahaan

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem, yaitu (**Simamora, 2003**):

1. Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

2. Sistem ceramah

Dengan sistem ini seorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan. Pada umumnya sistem ini terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

3. Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian karyawan akan lebih cepat memahami materi yang diberikan.

4. Sistem latihan praktek

Dalam sistem ini seorang karyawan lebih ditekankan pada pelaksanaan latihan praktek.

5. Sistem kombinasi

Merupakan gabungan dari beberapa sistem pendidikan dan latihan.

Dari uraian diatas maka perlu diketahui bahwa jenis-jenis kompensasi, lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dan jenis-jenis pendidikan dan

pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, berikut disajikan data dari perusahaan sebagai bahan tambahan.

No	Variabel	Kewajiban yang diberikan Kepada Karyawan
1	Kompensasi	Gaji, Insentif, THR, Askes, Bonus, Makan Siang
2	Lingkungan Kerja	Hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, komunikasi yang lancar, fasilitas kantor seperti mushola, toilet, ruangan yang nyaman
3	Pendidikan dan Pelatihan	Pelatihan rutinitas dalam satu minggu diadakan 2 kali, ketika ada produk baru, pelatihan untuk sales

Sumber: Data Primer

## **B. Produktivitas Kerja Perspektif Islam**

Dalam perspektif islam, pendidikan dan pelatihan disebut sebagai transfer nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah, pandangan hidup islam atau aqidah Islamiyah (keimanan), dan berbagai pengetahuan islam (Al-Ma'rifat Al-Islamiyah) seperti tafsir, ulumul Qur'an, riwayat hadist Nabi saw.

Diharapkan dengan proses pendidikan dan pelatihan, para karyawan dapat ditingkatkan optimalisasi akal budi dan wawasannya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas sendiri menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT, tetapi islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi

output untuk mewujudkan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Alangkah merugi manusia yang telah di anugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda Nabi saw: “ *barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemaren maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemaren maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemaren maka ia celaka*”.

Islam melarang menyiayikan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Allah berfirman dalam Al-Qur’an surah Al-‘Ash : 1-2:



Artinya: “*Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian*”.

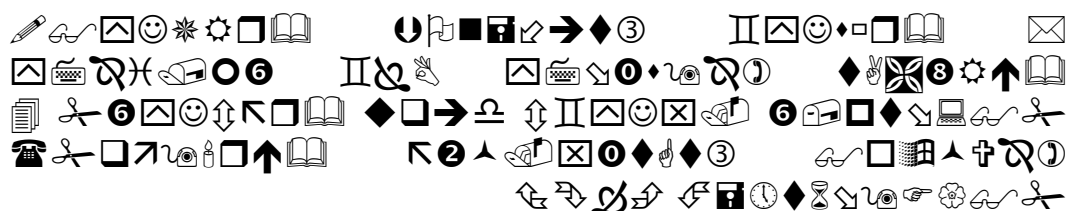
Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik. Sabda Nabi saw “ *Diantara tanda bagusnya islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya*”.

Input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan

pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

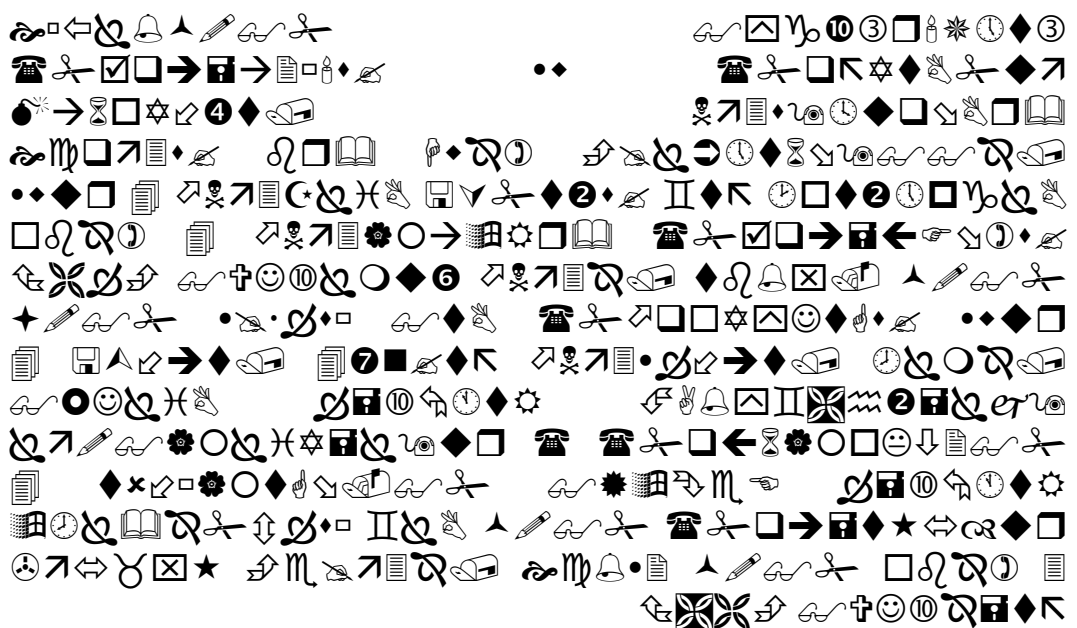
Dalam hadist Nabi lain yang diriwayatkan oleh Ibnu Umar bahwa rasulullah SAW bersabda “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majjah). Dari hadist diatas maka jelaslah bahwa rasullah menyuruh untuk membayar upah/kompensasi jika seseorang telah bekerja untuk kita.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Ar-Ra'du : 19



Artinya: “Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta? hanyalah orang-orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran”.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' : 29 dan 32



*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. Karena bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.*

### **C. Penelitian Terdahulu**

- a. Wan Eka Emilya (2010), dengan judul penelitian “ Analisis factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kundur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kundur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, proses seleksi, kompensasi, serta pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 86,40% terhadap produktivitas kerja pada PT. Kundur Petroleum S.A di Kabupaten Meranti.
- b. Debi Oktavia (2009), dengan judul penelitian “ Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan diantara empat variabel independen. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu pengetahuan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ),

bakat dan tingkah laku ( $X_3$ ), dan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah orang sebanyak 60 orang dan pengolahan data menggunakan skala likert, regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor pengetahuan, kemampuan, bakat, dan tingkah laku secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil Uji R square sebesar 0,587 dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $14,446 > 2,040$ ). Selanjutnya secara parsial, nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel bebas lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa faktor pengetahuan, kemampuan, bakat dan tingkah laku secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada jumlah variabel Independen (X) dan pada teknik analisa data yang digunakan., dimana penulis menggunakan tiga variabel Independen (X) dan menggunakan beberapa uji analisa data secara menyeluruh

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan serta membandingkan dengan teori yang ada, akhirnya dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu, **“Diduga berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan”**.

**Tabel 2. Pengertian Konsep Oprasional**

<b>Variabel</b>	<b>Pengertian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor pemerintah</li> <li>2. Standar dan biaya hidup pegawai</li> <li>3. Prinsip keadilan</li> <li>4. Permintaan dan persediaan</li> <li>5. Kemampuan</li> </ol>	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.(Alex, 2002).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dengan atasan</li> <li>2. Hubungan sesama rekan kerja</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Fasilitas</li> <li>5. teknologi</li> </ol>	Ordinal
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkahlaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan (Alex, 2002).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu</li> <li>2. Metode</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Hasil</li> <li>5. manfaat</li> </ol>	Ordinal
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang) (Edy, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Persediaan</li> <li>5. hasil</li> </ol>	Ordinal

## E. Variable Penelitian

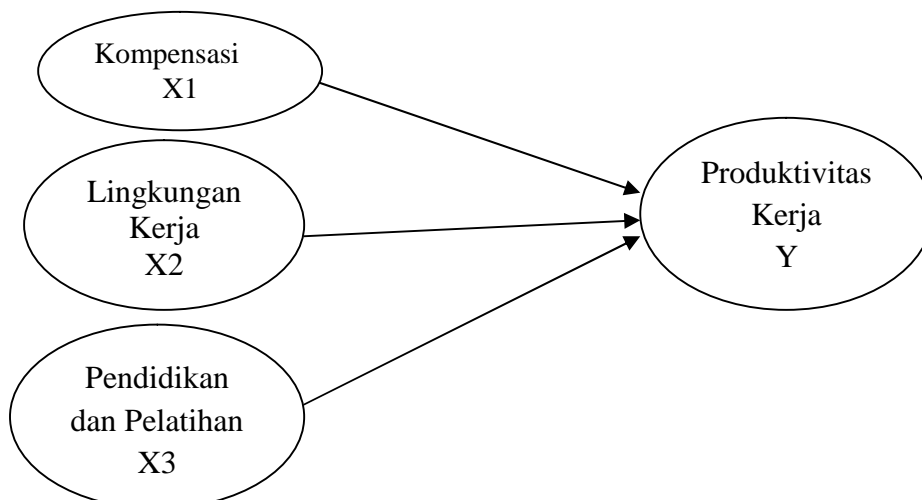
Grand teori tentang produktivitas yaitu oleh **Quesney** seorang ekonom dari Prancis, adapun variabel yang menjadi objek penelitian pada masalah di atas adalah:

1. Variabel independen (bebas) adalah:
  1. Kompensasi
  2. Lingkungan kerja
  3. Pendidikan dan pelatihan
2. Variabel dependen (terikat) adalah produktivitas kerja

## F. Kerangka berfikir

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Dengan demikian, dapat di buat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:





**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Suka Fajar yang berada di Jl. Soekarno Hatta Kav. 140 Pekanbaru. Adapun waktu penelitian dimulai sejak Oktober 2012 sampai dengan selesai

#### **B. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, seperti data hasil tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pendapat-pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan, dan yang dapat mendukung dalam proses penulisan penelitian ini.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berhubung jumlah karyawan bagian penjualan 60 orang, maka penulis mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel, dalam hal ini metode yang digunakan yaitu metode sensus.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan adalah:

- a. Interview yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui angket atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh tanggapan sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### E. Analisis Data

Dalam menganalisa data yang dikumpulkan yang diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu pengolahan data, yang mana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (**Husaini dan Purnomo, 2006**):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

- Y = adalah variable terikat yaitu produktivitas kerja
- a = adalah konstanta
- $x_1$  = variabel bebas yaitu kompensasi
- $x_2$  = variable bebas yaitu lingkungan kerja
- $x_3$  = variable bebas yaitu pendidikan dan pelaitan
- b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y, jika terjadi perubahan pada variabel bebas (variabel x)
- e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

Pembuktian hepotesis dilakukan dengan menggunakan hipotesis secara total, yaitu dengan melihat pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Caranya memakai uji-F dengan membandingkan antara F hitung dengan F table dengan level signifikan sebesar 5%. Apabila  $F \text{ hitung} \geq F \text{ table}$  maka variable-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebagai variable terikat.

Untuk mengukur besarnya kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , terhadap variable Y digunakan uji koefisien determinasi berganda  $(R)^2$ . Semakin nilai r mendekati satu semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati 0 maka variable keseluruhan tidak bias menjelaskan variable terikat.

$H_0 = r = 0$ . Tidak ada pengaruh antara variable X dengan variable Y

$H_a = r \neq 0$ . Terdapat pengaruh antara variable X dengan variable Y

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketetapan untuk alat ukur kuesioner suatu indikator variable penelitian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

#### 1. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reabilitas atau kehandalan suatu instrument penelitian kuisisioner ini perlu dilakukan pengujian selanjutnya. Tujuannya adalah untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden terhadap kuisisioner yang diajukan karena apabila dari uji riabilitas ini menunjukkan tingkat konsisitensi yang rendah maka kemungkinannya adalah pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner tidak dipahami atau dimengerti oleh responden, sehingga apabila diajukan pada yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Penentuan reliable atau tidak suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpa dan r tabelnya. Apabila nilai alpa  $>$  r tabel maka instrument penelitian tersebut reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah reliable.

#### 2. Validasi Alat Ukur

Validasi alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan

bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai titik validitas instrument juga harus memiliki tingkat validitas yang baik.

Biasanya terlebih dahulu instrument penelitian diuji coba pada sebagian responden sebelum digunakan pada responden sebenarnya. Apabila dalam uji coba ditemukan kejanggalan-kejanggalan, maka diadakan revisi terhadap instrument tersebut. Setelah proses ini selesai, barulah instrument penelitian diperbolehkan digunakan pada penelitian sesungguhnya.

Tujuan validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir variable yang diukur satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid.

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 dan hasilnya akan disajikan pada bab pembahasan (Agus, 2009).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Berdirinya PT. Sutan Kasim**

PT. Sultan Kasim berdiri pada tahun 1974 di padang sumatra barat, yang merupakan pemindahan seluruh asset atau saham dari NV. Tampubulon kepemilikan yang baru yaitu bapak Sutan Kasim dengan beberapa rekannya. Akte pendirian perusahaan ini disahkan oleh Menteri Kehakiman No. Y.A.5/28/1 tanggal 14 Februari 1974. Adapun susunan pengurusan perusahaan pada saat ini adalah:

- a. Sebagai Dewan Komisaris :
  - Sutan Kasim
  - Alm. Mayordi Kasim
  - Djaswir Darwis
  
- b. Sebagai Dewan Direksi
  - Zairin Kasim
  - H.M. Rani Ismail

Gerak usaha perusahaan ini pada masa itu adalah dalam bidang perbengkelan automotif, kegiatan perdagangan meliputi automotif merek Ford, ban intirup, baterai, dan oli. Bidang usaha ini merupakan penerus dari NV. Tampubulon, sedangkan izin usahanya sesuai dengan akte pendirian perusahaan meliputi perbengkelan perdagangan dan industri yang semua itu dalam arti yang seluas-luasnya.

Pada tahun 1977 PT. Sutan Kasim mengembangkan sayapnya dengan mendirikan kantor cabang yang pertama di Pekanbaru yang berlokasi di Jl.

Hos Cokroaminoto dan sebagai pimpinan perusahaan di percayakan kepada bapak Ali Umar Chidir dengan bidang usaha yang sama dengan yang ada di kantor pusat.

Kemudian pada tahun 1978 kendaraan yang dijual oleh PT. Sutan Kasim ini yaitu kendaraan merk Ford produksinya terhenti. Hal ini tentu saja menjadi pukulan bagi PT. Sutan Kasim karena sebelumnya perusahaan telah berdiri dengan baik. Untuk mengatasi masalah ini dan menjaga agar usaha yang telah dirintis terus berjalan maka pihak manajemen PT. Sutan Kasim mengambil inisiatif untuk mencari dealer kendaraan lain yaitu “HINO”.

Untuk menjadi dealer kendaraan HINO, maka didirikanlah PT. Suka Fajar tahun 1979 dengan susunan pengurusnya adalah:

- a. Dewan Komisaris :
  - Sutan Kasim
  - Zairin Kasim
  - Rani Kasim
- b. Dewan Direksi :
  - Moyardi Kasim
  - Djawarsih Darwis

Dalam menjalankan usahanya PT. Suka Fajar yang merupakan dealer kendaraan merk HINO harus menjadi broker kendaraan Mitsubishi. Hal ini dikarenakan kendaraan yang bermerek HINO mengalami masalah produksi dan pemasaran. Sedangkan kendaraan Mitsubshi pada saat itu pemasarannya sangat baik.



Berkat manajemen yang dikelola dengan baik PT. Suka Fajar berhasil dalam memasarkan kendaraan merk Mitsubishi oleh PT. Karama Yudha Tiga Berlian Motors (PT. KTB) Jakarta.

PT. Karama Yudha Tiga Berlian Motors adalah perusahaan yang di percayakan oleh negara Jepang untuk menjadi agen tunggal di Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa Mitsubishi berasal dari negara Jepang yang pendiri dan presiden pertama adalah Yataro Iwasaki pada tahun 1871 sampai dengan 1885 yang memiliki semboyan harus menghormati integrasi dan kejujuran. Setelah diangkat menjadi dealer resmi kendaraan Mitsubishi, susunan pengurusan perusahaan pada saat itu mengalami perubahan, yaitu:

- a. Dewan Komisaris :
  - Sutan Kasim
  - Mayordi Kasim
  - Djawarsih Darwis
- b. Dewan Direksi :
  - Zairin Kasim
  - Rani Ismail

Pada tahun 1982 Djawarsih Darwis keluar dari kepengurusan sehingga tahun 1985 Mayordi Kasim di perbantukan sebagai General Manager.

Setelah tahun berganti tahun perusahaan berkembang pesat, maka perusahaan ingin mengembangkan sayapnya dengan mendirikan kantor cabang di beberapa tempat di Indonesia, yaitu:

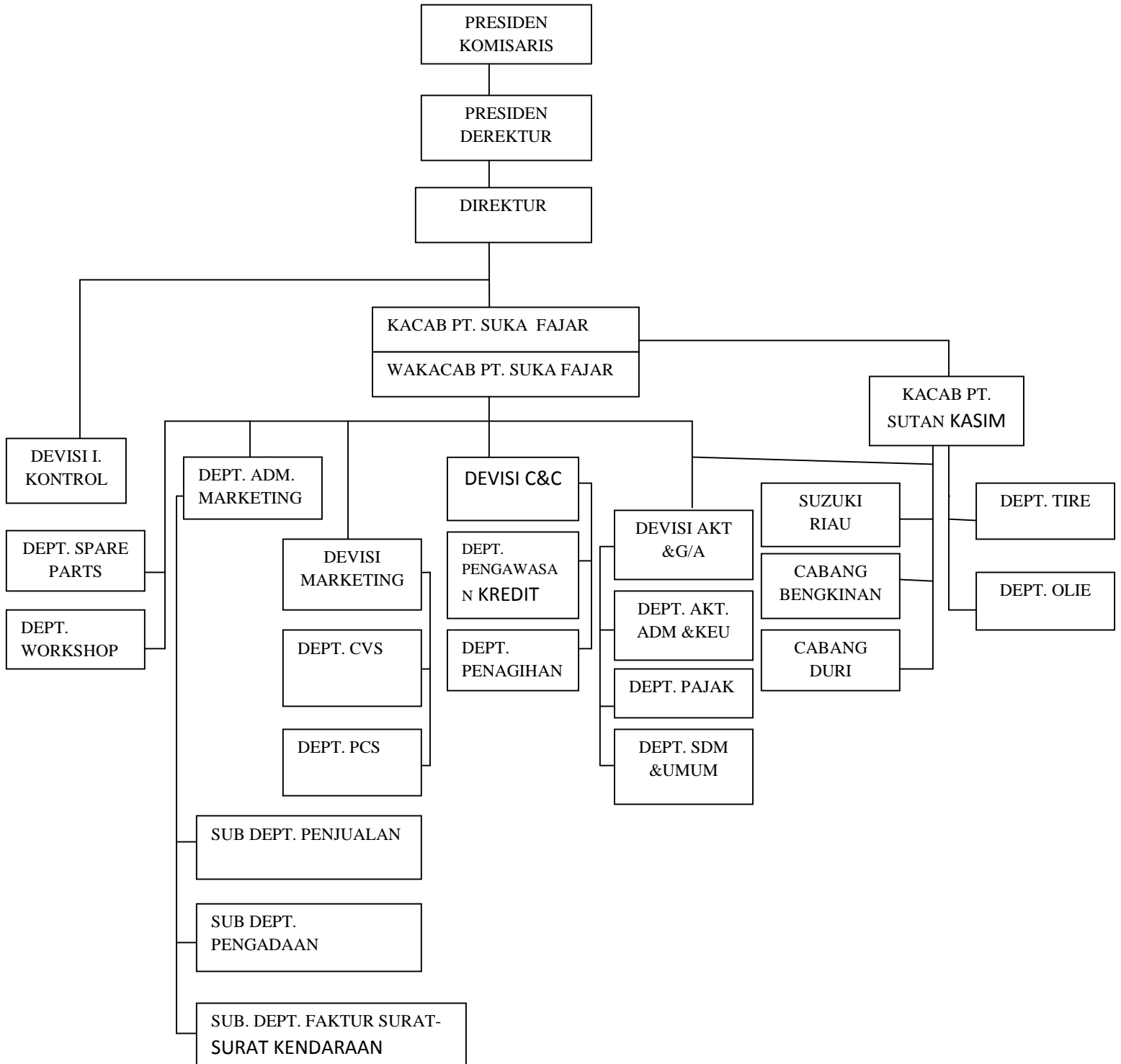
- a. Cabang PT. Sutan Kasim :
  - Pekanbaru (1992)
  - Jambi (1992)
  - Muaro Bungo (1995)

- b. Cabang PT. Suka Fajar :
- Payakumbuh (1991)
  - Pekanbaru (1991)
  - Solok (1986)

Untuk PT. Suka Fajar cabang pekanbaru telah memiliki kantor dengan bangunan permanen berlantai tiga yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Kav. 142 Pekanbaru yang diresmikan pada tanggal 7 september 1995.

STRUKTUR ORGANISASI PT. SUTAN KASIM DAN PT. SUKA FAJAR

CABANG UTAMA PEKANBARU



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Demografi Responden

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 60 orang responden yang keseluruhannya merupakan karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pada tabel 5.1 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut:

**Tabel 5.1: Responden Menurut Umur**

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	18 s/d 25 tahun	19	31,67
2	26 s/d 35 tahun	12	20
3	36 s/d keatas	29	48,33
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : data primer yang diolah**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden yang berumur 36 tahun keatas yaitu sebanyak 29 orang atau 48,33%, responden yang berumur 18 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 31,67%, dan responden yang berumur 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 20%.

Pada tabel 5.2 dapat dilihat tingkat pendidikan dari responden sebagai berikut :

**Tabel 5.2: Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SD/SMP	13	21,67
2	SLTA	22	36,67
3	SARJANA/PASCA SARJANA	25	41,66
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer yang diolah**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 25 orang atau 41,66%, responden dengan tingkat pendidikan SD/SMP yaitu sebanyak 13 orang atau 21,67%, dan responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 22 orang atau 36,67. Pada tabel 5.3 berikut dapat dilihat lama bekerja dari responden sebagai berikut:

**Tabel 5.3: Reponden Menurut Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1 s/d 5 tahun	17	28,33
2	6 s/d 10 tahun	25	41,67
3	11 tahun keatas	18	30
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer yang Diolah**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata lama kerja responden didominasi oleh responden yang bekerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu 25 orang atau 41,67%, responden dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 28,33%, dan responden dengan masa kerja 11 tahun keatas yaitu sebanyak 18 orang atau 30%

## B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas. Variabel terikatnya adalah produktivitas, sedangkan variabel bebasnya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan pendidikan dan pelatihan. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban yang dipikul tenaga kerja. Variabel ini diwakili oleh 5 (lima) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.4: Tanggapan responden terhadap kompensasi sesuai peraturan pemerintah dan undang-undang**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	30	50	76,67
2	Memuaskan	16	26,67	
3	Cukup Memuaskan	7	11,67	23,33
4	Tidak Memuaskan	5	8,33	
5	Sangat Tidak Memuaskan	2	3,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : lampiran 1

Dari tabel 5.4 diketahui bahwa 46 responden atau 76,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 14 responden atau 23,33% yang mengatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan

terhadap pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan.

**Tabel 5.5: Tanggapan responden terhadap kompensasi sesuai kebutuhan biaya hidup**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	21	35	61,67
2	Memuaskan	16	26,67	
3	Cukup Memuaskan	13	21,67	38,33
4	Tidak Memuaskan	6	10	
5	Sangat Tidak Memuaskan	4	6,66	
Jumlah		60	100	100

Sumber : lampiran 1

Dari tabel 5.5 diketahui bahwa 37 responden atau 61,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 23 responden atau 38,33% yang mengatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan biaya hidup.

**Tabel 5.6: Tanggapan responden terhadap kompensasi sesuai prinsip-prinsip keadilan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	33	55	61,67
2	Memuaskan	4	6,67	
3	Cukup Memuaskan	12	20	38,33
4	Tidak Memuaskan	7	11,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	4	6,66	
Jumlah		60	100	100

Sumber : lampiran 1

Dari tabel 5.6 diketahui bahwa 37 responden atau 61,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 23 responden atau 38,33% yang mengatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian kompensasi yang memperhatikan prinsip-prinsip keadilan.

**Tabel 5.7: Tanggapan responden terhadap kompensasi sesuai dengan permintaan yang diajukan dan persediaan perusahaan.**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	21	35	63,33
2	Memuaskan	17	28,33	
3	Cukup Memuaskan	15	25	36,67
4	Tidak Memuaskan	1	1,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	6	10	
Jumlah		60	100	100

Sumber : lampiran 1

Dari tabel 5.7 diketahui bahwa 38 responden atau 63,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 22 responden atau 36,67% yang mengatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian kompensasi yang sesuai dengan permintaan yang diajukan dan persediaan perusahaan.

**Tabel 5.8: Tanggapan responden terhadap kompensasi sesuai kemampuan membayar**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	25	41,67	66,67
2	Memuaskan	15	25	
3	Cukup Memuaskan	13	21,67	33,33
4	Tidak Memuaskan	3	5	
5	Sangat Tidak Memuaskan	4	6,66	
Jumlah		60	100	100

Sumber : lampiran 1

Dari tabel 5.8 diketahui bahwa 40 responden atau 66,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 20 responden atau 33,33% yang mengatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan membayar.



**Tabel 5.9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan ketetapan UU	30	16	7	5	2	60
2	Kompensasi sesuai dengan biaya hidup	21	16	13	6	4	60
3	Kompensasi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan	33	4	12	7	4	60
4	Kompensasi sesuai dengan persediaan perusahaan	21	17	15	1	6	60
5	Kompensasi sesuai dengan kemampuan membayar	25	15	13	3	4	60
Jumlah		130	68	60	22	20	300
Persentase		43,33	22,67	20	7,33	6,67	100

Sumber : lampiran 1

Tabel 5.9 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 43,33% menyatakan sangat memuaskan, dan 22,67% menyatakan memuaskan, sedangkan yang menyatakan cukup memuaskan 20%, yang menyatakan tidak memuaskan 7,33%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 20%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pemberian kompensasi sangat memuaskan dan memuaskan.

## 2. Lingkungan Kerja

segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Variabel ini diwakili oleh 5 (lima) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.10: Tanggapan responden terhadap hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	9	15	65
2	Memuaskan	30	50	
3	Cukup Memuaskan	10	16,67	35
4	Tidak Memuaskan	7	11,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	4	6,66	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.10 diketahui bahwa 39 responden atau 65% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 21 responden atau 35% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

**Tabel 5.11: Tanggapan responden terhadap hubungan yang baik antara rekan kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	15	25	53,33
2	Memuaskan	17	28,33	
3	Cukup Memuaskan	13	21,67	46,67
4	Tidak Memuaskan	10	16,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	5	8,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.10 diketahui bahwa 32 responden atau 53,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 28 responden atau 46,67% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap hubungan yang baik antara rekan kerja.

**Tabel 5.12: Tanggapan responden terhadap hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	18	30	46,67
2	Memuaskan	10	16,67	
3	Cukup Memuaskan	15	25	53,33
4	Tidak Memuaskan	9	15	
5	Sangat Tidak Memuaskan	8	13,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.12 diketahui bahwa 28 responden atau 46,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 32 responden atau 53,33% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

**Tabel 5.13: Tanggapan responden terhadap fasilitas dan alat yang di berikan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	28,33	65
2	Memuaskan	22	36,67	
3	Cukup Memuaskan	13	21,67	35
4	Tidak Memuaskan	-	-	
5	Sangat Tidak Memuaskan	8	13,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.13 diketahui bahwa 39 responden atau 65% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 21 responden atau 35% yang menyatakan cukup memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap fasilitas dan alat yang diberikan.

**Tabel 5.14: Tanggapan responden terhadap teknologi**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	28,33	61,66
2	Memuaskan	20	33,33	
3	Cukup Memuaskan	16	26,67	38,34
4	Tidak Memuaskan	4	6,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	3	5	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.14 diketahui bahwa 37 responden atau 61,66% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 23 responden atau 38,34% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap teknologi yang digunakan.

**Tabel 5.15: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan	9	30	10	7	4	60
2	Hubungan yang baik antar rekan kerja	15	17	13	10	5	60
3	Komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan	18	10	15	9	8	60
4	Fasilitas dan alat yang disediakan perusahaan	17	22	13	-	8	60
5	Teknologi yang disediakan perusahaan	17	20	16	4	3	60
Jumlah		76	99	67	30	28	300
Persentase		25,34	33	22,33	10	9,33	100

Sumber : lampiran 2

Tabel 5.15 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 25,34% menyatakan sangat memuaskan, dan 33% menyatakan memuaskan, sedangkan yang menyatakan cukup memuaskan 22,33%, yang

menyatakan tidak memuaskan 10%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 9,33%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan lingkungan kerja sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Variabel ini terdiri oleh 5 (lima) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.16: Tanggapan responden terhadap pemberian latihan secara berkala**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	23	38,34	78,34
2	Memuaskan	24	40	
3	Cukup Memuaskan	8	13,33	21,66
4	Tidak Memuaskan	3	5	
5	Sangat Tidak Memuaskan	2	3,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.16 diketahui bahwa 47 responden atau 78,34% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 13 responden atau 21,66% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap pemberian latihan secara berkala.

**Tabel 5.17: Tanggapan responden terhadap metode latihan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	21	35	86,67
2	Memuaskan	31	51,67	
3	Cukup Memuaskan	3	5	13,33
4	Tidak Memuaskan	2	3,33	
5	Sangat Tidak Memuaskan	3	5	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.17 diketahui bahwa 52 responden atau 86,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 8 responden atau 13,33% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap metode latihan.

**Tabel 5.18: Tanggapan responden terhadap materi latihan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	20	33,33	73,33
2	Memuaskan	24	40	
3	Cukup Memuaskan	1	1,67	26,67
4	Tidak Memuaskan	13	21,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	2	3,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.18 diketahui bahwa 44 responden atau 73,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 16 responden atau 26,67% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap materi latihan.

**Tabel 5.19: Tanggapan responden terhadap latihan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	20	33,33	80
2	Memuaskan	28	46,67	
3	Cukup Memuaskan	3	5	20
4	Tidak Memuaskan	9	15	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.1 diketahui bahwa 48 responden atau 80% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 12 responden atau 20% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap latihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 5.20: Tanggapan responden terhadap latihan yang diberi dapat memberikan manfaat bagi perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	23	38,33	75
2	Memuaskan	22	36,67	
3	Cukup Memuaskan	6	10	25
4	Tidak Memuaskan	9	15	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.20 diketahui bahwa 45 responden atau 75% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 15 responden atau 25% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap latihan yang diberikan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

**Tabel 5.21: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Karyawan mendapatkan latihan secara berkala dari perusahaan	23	24	8	3	2	60
2	Metode latihan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan	21	31	3	2	3	60
3	Materi latihan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik	20	24	1	13	2	60
4	Latihan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	20	28	3	9	-	60
5	Pemberian latihan bagi karyawan terbukti bermanfaat untuk perkembangan perusahaan	23	22	6	9	-	60
Jumlah		107	129	21	36	7	300
Persentase		35,67	43	7	12	2,33	100

Sumber : lampiran 3

Tabel 5.21 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 35,67% menyatakan sangat memuaskan, dan 43% menyatakan memuaskan, sedangkan yang menyatakan cukup memuaskan 7%, yang menyatakan tidak memuaskan 12%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 2,33%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pendidikan dan pelatihan sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

#### **4. Produktivitas**

Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Variabel ini diwakili oleh 5 (lima)



buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.22: Tanggapan responden terhadap kualitas kerja karyawan diperusahan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	23,33	70
2	Memuaskan	28	46,67	
3	Cukup Memuaskan	8	13,33	30
4	Tidak Memuaskan	6	10	
5	Sangat Tidak Memuaskan	4	6,67	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.22 diketahui bahwa 42 responden atau 70% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 18 responden atau 30% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap kualitas kerja karyawan diperusahan.

**Tabel 5.23: Tanggapan responden terhadap kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	21	35	58,33
2	Memuaskan	14	23,33	
3	Cukup Memuaskan	18	30	41,67
4	Tidak Memuaskan	4	6,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	3	5	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.23 diketahui bahwa 35 responden atau 58,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 25 responden atau 41,67% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan

terhadap kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

**Tabel 5.24: Tanggapan responden terhadap tingkat kehadiran para karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	19	31,67	73,34
2	Memuaskan	25	41,67	
3	Cukup Memuaskan	11	18,33	26,66
4	Tidak Memuaskan	2	3,33	
5	Sangat Tidak Memuaskan	3	5	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.24 diketahui bahwa 44 responden atau 73,34% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 16 responden atau 26,66% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap tingkat kehadiran para karyawan.

**Tabel 5.25: Tanggapan responden terhadap jumlah karyawan dan teknologi sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	28,33	50
2	Memuaskan	13	21,67	
3	Cukup Memuaskan	18	30	50
4	Tidak Memuaskan	7	11,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	5	8,33	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.25 diketahui bahwa 30 responden atau 50% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 30 responden atau 50% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan

terhadap jumlah karyawan dan teknologi sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

**Tabel 5.26: Tanggapan responden terhadap tingkat penjualan perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase %	Hasil
1	Sangat Memuaskan	11	18,33	46,66
2	Memuaskan	17	28,33	
3	Cukup Memuaskan	19	31,67	53,34
4	Tidak Memuaskan	12	20	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	1,67	
Jumlah		60	100	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.25 diketahui bahwa 28 responden atau 46,66% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 32 responden atau 53,34% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan terhadap tingkat penjualan perusahaan.

**Tabel 5.27: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel produktivitas**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Kualitas kerja karyawan diperusahaan	14	28	8	6	4	60
2	Kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan	21	14	18	4	3	60
3	Tingkat kehadiran para karyawan	19	25	11	2	3	60
4	Jumlah karyawan dan teknologi sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan	17	13	18	7	5	60
5	Tingkat penjualan perusahaan	11	17	19	12	1	60
Jumlah		82	97	74	31	16	300
Persentase		27,33	32,33	24,67	10,33	5,33	100

Sumber : Lampiran 4

Tabel 5.27 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 27,33% menyatakan sangat memuaskan, dan 32,33% menyatakan memuaskan, sedangkan yang menyatakan cukup memuaskan 24,67%, yang menyatakan tidak memuaskan 10,33%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 5,33%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan produktivitas kerja sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

### C. Uji Kualitas Data

Sebelum data yang terkumpul dianalisis, perlu dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Pengujian ini akan menentukan layakannya data untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil uji validitas, reliabilitas dan normalitas yang dilakukan terhadap seluruh item dan variable dalam suatu penelitian digunakan agar data yang diperoleh bias relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam table 5.27 dibawah ini.

**Table 5.28 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

<b>Item Variabel</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Keputusan</b>
x1		
x1.1	0,741	Valid
x1.2	0,832	Valid
x1.3	0,682	Valid
x1.4	0,803	Valid
x1.5	0,621	Valid
x2		
x2.1	0,684	Valid
x2.2	0,844	Valid
x2.3	0,634	Valid
x2.4	0,867	Valid
x2.5	0,547	Valid
x3		
x3.1	0,578	Valid
x3.2	0,634	Valid
x3.3	0,517	Valid
x3.4	0,812	Valid

x3.5	0,722	Valid
y		
y1	0,763	Valid
y2	0,643	Valid
y3	0,698	Valid
y4	0,712	Valid
y5	0,610	Valid

Sumber : Lampiran 5-8

Dari tabel 5.28 dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas pada semua item variabel menunjukkan nilai *pearson correlation* diatas 0,30 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan bila dilakukan pengukuran pada waktu yang berbeda pada kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji reliabilitas seperti dalam tabel 5.28 dibawah ini.

**Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Kompensasi	0,789	Reliabel
Lingkungan kerja	0,762	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan	0,665	Reliabel
Produktivitas kerja	0,718	Reliabel

Sumber : Lampiran 5-8

Dari tabel 5.29 dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas pada semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.60 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk reliable.

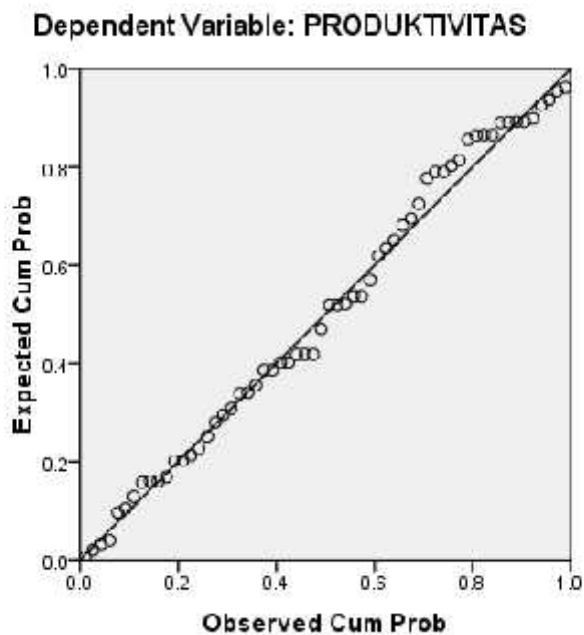
### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal (Imam, 2005). Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* seperti terlihat pada gambar 5.1 dibawah ini.

**Gambar 5.1**

**Diagram P-P Plot Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Lampiran 9

Pada gambar diatas terlihat titi-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **D. Analisis Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian diindonesia. Bila telarence kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila  $VIF > 5$  maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya apabila  $VIF < 5$  maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas (**Imam, 2005**). Data yang baik dapat dikatakan bebas multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel 5.30.



**Tabel 5.30 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.942	3.233		3.385	.001		
	KOMPENSASI	.373	.104	.434	3.600	.001	.873	1.145
	LINGKUNGAN	.175	.112	.199	1.569	.122	.792	1.263
	DIKTAT	-.150	.136	-.132	1.110	.272	.892	1.121

a. Dependent Variable:

PRODUKTIVITAS

Sumber : Lampiran 10

Pada tabel 5.30 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,873 dengan VIF sebesar 1,145. Nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,792 dengan VIF sebesar 1,263. Nilai tolerance pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 0,892 dengan VIF sebesar 1,121. Nilai VIF semua variabel < 5 maka bebas dari Multikolinearitas.

## 2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

**Tabel 5.31 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.537 <sup>a</sup>	.289	.251	3.36351	1.315

a. Predictors: (Constant), DIKTAT, KOMPENSASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Lampiran 10

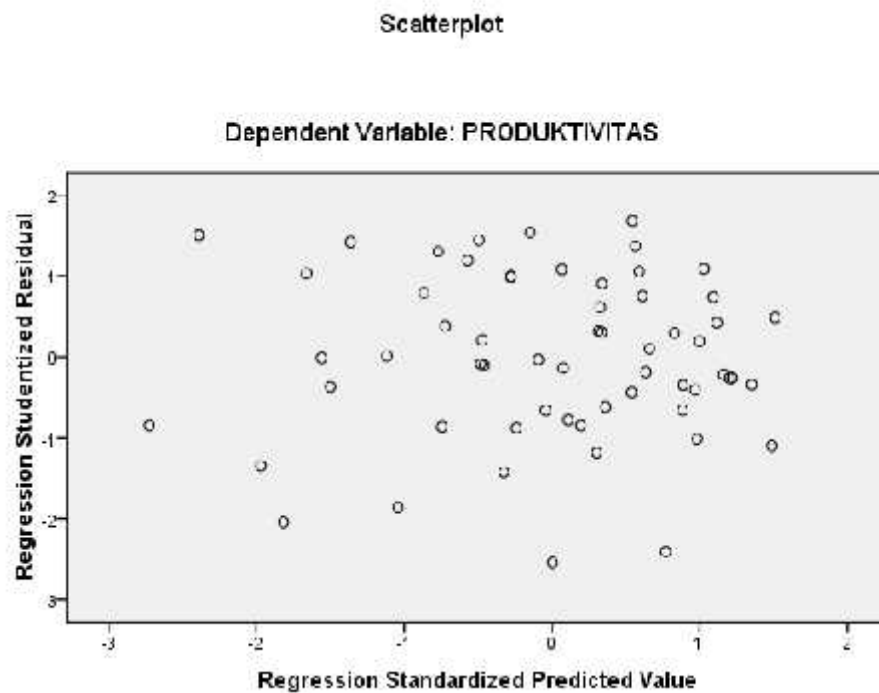
Pada tabel 5.31 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,315 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya keterkaitan sesama variabel bebas, maksudnya tidak adanya saling mempengaruhi antara variabel x yang satu dengan variabel x yang lainnya karena nilai durbin watsonnya berada dibawah angka 2 yang merupakan syarat dari terbebasnya dari uji autokorelasi.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat pada diagram berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas**



Sumber : Lampiran 10

Pada gambar 5.2 tidak terlihat pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### **E. Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan produktivitas sebagai variabel dependen dan kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam Tabel 5.32 di bawah.

**Tabel 5.32 Hasil Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.942	3.233		3.385	.001		
	KOMPENSASI	.373	.104	.434	3.600	.001	.873	1.145
	LINGKUNGAN	.175	.112	.199	1.569	.122	.792	1.263
	DIKTAT	-.150	.136	-.132	-1.110	.272	.892	1.121

a. Dependent Variable:

PRODUKTIVITAS

Sumber : Lampiran 11

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y \text{ (Produktivitas)} = 10,942 + 0,373X_1 + 0,175X_2 - 0,150X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 10,942 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap, maka variabel dependen adalah sebesar 10,942.
2. Hasil regresi x1 menunjukkan variabel kompensasi sebesar 0,373 yang menyatakan bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 37,3%.
3. Hasil regresi x2 menunjukkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,175 yang menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 17,5%.

4. Hasil regresi  $x_3$  menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan sebesar -0,150 yang menyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami penurunan sebesar 15%.

## **1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial**

### **a. Kompensasi**

Pada tabel 5.31 di atas terlihat bahwa berdasarkan statistik  $t$  hitung sebesar  $3,600 > t$  tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **b. Lingkungan Kerja**

Pada tabel 5.31 di atas terlihat bahwa berdasarkan statistik  $t$  hitung sebesar  $1,569 < t$  tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **c. Pendidikan dan Pelatihan**

Pada tabel 5.31 di atas terlihat bahwa berdasarkan statistik  $t$  hitung sebesar  $-1,110 < t$  tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

## 2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel

5.32 berikut ini:

**Tabel 5.33 Hasil Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.061	3	85.687	7.574	.000 <sup>a</sup>
	Residual	633.539	56	11.313		
	Total	890.600	59			

a. Predictors: (Constant), DIKTAT, KOMPENSASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Lampiran 11

**H : Secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.**

Berdasarkan statistik f tabel sebesar  $4,062 < f$  hitung sebesar  $7,574$  maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

## 3. koefi Koefisien Determinasi R Square ( $R^2$ )

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel 5.33 berikut ini:

**Tabel 5.34 Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.537 <sup>a</sup>	.289	.251	3.36351	1.315

a. Predictors: (Constant), DIKTAT, KOMPENSASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Lampiran 11

Tabel 5.34 menunjukkan nilai R sebesar 0,537, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena nilai  $R > 0,5$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,289 yang artinya 28,9% berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **F. Pembahasan**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hanya terdapat satu variabel independen yang menyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kompensasi (x1), sedangkan dua variabel lainnya yaitu lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Sebagai akhir dari penulisan bab ini dapat diambil beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi peneliti yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh faktor kompensasi.
3. Hasil regresi secara parsial variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar  $3,600 > t$  tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
4. Hasil regresi secara parsial variabel lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan menunjukkan t hitung 1,569 dan  $-1,110 < t$  tabel sebesar 1.680. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pendidikan dan



pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

5. Hasil regresi secara simultan menunjukkan secara statistik  $f$  tabel sebesar  $4,062 < f$  hitung  $7,574$  maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
6. Nilai  $R$  sebesar  $0,537$ , berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena nilai  $R > 0,5$ . Nilai Adjusted  $R$  Square sebesar  $0,289$  yang artinya  $28,9\%$  berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar  $71,1\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru agar memprioritaskan besarnya gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
2. Diharapkan kepada pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru harus menjaga dan meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan maupun

sesama rekan kerja agar tetap terjaga komunikasi yang baik dan tidak terjadi *miss communication*.

3. Diharapkan kepada pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru untuk memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan seperti memberikan pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka jalankan agar meningkat produktivitas kerjanya.
4. Diharapkan kepada pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru harus memperhatikan kualitas kerja karyawan agar produktivitasnya tetap bertahan dan pihak perusahaan hendaknya mampu mengetahui apa yang menjadi keinginan karyawan, selagi masih mampu pihak perusahaan memenuhinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko, Sujianto, 2009, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangku Negara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPEF, Yokyakarta.
- Burhan, Simanjuntak, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovensi, Aplikasi*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Husaini, Usman, dan Purnomo, Setiady, Akbar, 2006, *Pengantar Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam, Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Deponegoro, Semarang.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Malayu S.P, Hasibuan, 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyasa, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P, dan Mary, Coulter, 2010, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, 2003, *Manajemen Personalialia*, PT Remaja Rosda Karya, Jakarta
- Terry, George R, 2002, *Asas-Asas Manajemen*, PT Alumni, Bandung.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pres, Jakarta.