



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
BEKANGDAM I/BUKIT BARISAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RESTY ELDA DERITA
NPM. 1715310305

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RESTY ELDA DERITA
NPM : 1715310305
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BEKANGDAM
I/BUKIT BARISAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RESTY ELDA DERITA
NPM : 1715310305
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BEKANGDAM
/BUKIT BARISAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(JENDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA-IV

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RESTY ELDA DERITA
NPM : 1715310305
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BEKANGDAM
I/BUKIT BARISAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021




(Resty Elda Derita)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resty Elda Derita
NPM : 1715310305
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Resty Elda Derita)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: RESTY ELDA DERITA
Tgl./Tgl. Lahir	: P. SIANTAR / 06 November 1972
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310305
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.64
Nomor Ponsel	: 085270134856

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul
Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bekungdam I/Bukit Barisan0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Ir. Bhakti Alamviah, M.T., Ph.D.)

Medan, 27 Juli 2020
 Pemohon,

 (Resty Elda Derita)

Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

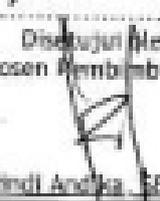
 (Dr. Silvia Nita, S.T., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Agus Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 4/8/20
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurfitriani Setiawan, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Rindi Andika, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : info@unppb.ac.id

<http://www.unppb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Resty Eka Derita
Jurusan / Program Studi : SDM/Manajemen
No. Stambuk / NPM : 20171715310305
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bekangam I/Bukit Barisan

Tanggal	Pembahasan Materi	Pangf	Keterangan
2/2-2021	Bab I Revisi	f.	
10/2-2021	Bab II Revisi	f.	
14/2-2021	Bab III Revisi dan Ace Sampre	f.	
	Bab IV	f.	
12/7-2021	Bab V Revisi	f.	
16/07-2021	Ace Sidang Njia Hijau	f.	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan


Dr. Oddy Medhaty, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I


Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.

Email : adaha_b@unpab-pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Resty Elda Derita
Jurusan / Program Studi : SDM/Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017/1715310305
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bekangdam I/Bukit Barisan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/2-2021	- Perbaiki dan depot dilihat di kolom comment di dalam file tersebut dan disesuaikan	pa	
17/2-2021	- ACC Seminar proposal	pa	
17/7-2021	- Perbaiki penulisan sub judul di daftar isi dirapikan - Core penulisan kutipan di seragamkan mibel (2019/2024)	pa	
17/10/21	ACC sedang nyo Hsu		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Ona Medaling, S.H., M.K.I.

- Dosen Pembimbing II

Rindi Andika, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. (061) 39156687 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

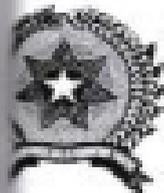
Nama Mahasiswa : RESTY ELDA DERITA
NIM : 1715316395
Jurusan Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdil Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bekangdam ULukit Barisan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15/08/2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
16/08/2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
18/08/2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 25 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Abdil Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1000 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514000
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RESTY ELDA DERITA
 NPM : 1715310305
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bekangdam I/Bukt Barisan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	Perbaikan dapat di lihat di kolom Coment di dalam file tersebut. mohon di sesuaikan Acc Seminar Proposal	Disetujui	
Juli 2021	Perbaikan 1. Penulisan Sub judul di daftar isi di rapikan 2. Cara penulisan kutipan di seragamkan misal (2019:214)	Disetujui	
Agustus 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 25 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

Sidang Meja Bundar

17/07/21



Dec Sidang Meja Bundar

AS 16/07/2021

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
BEKANGDAM I/BUKIT BARISAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RESTY ELDA DERITA
NPM. 1715310305

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAD menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan arahan rektor Nomor : 7594/13-R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAD

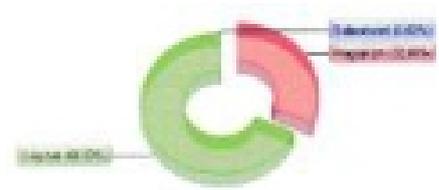


No. Dokumen	PMU/UMIA-06-02	Revisi	00	Tgl Eff	23 Jan 2019
-------------	----------------	--------	----	---------	-------------

Internet Check



Internet Check





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

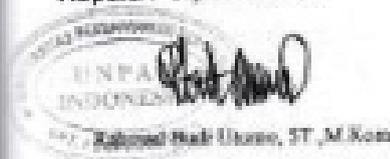
**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 104/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: RESTY ELDA DERITA
: 1715310305
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

sejak saya terhutang sejak tanggal 23 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Dokumen: FM-PERPUS-06-01
: 01
Tgl. Aktif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juli 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Medan
Da -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BESTY ELDA DEBITA
Tempat/Tgl. Lahir : P. Siantar / 6 Nopember 1972
Nama Orang Tua : SUDARSONO
N.P. N : 1715310305
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085270134856
Alamat : Dusun VII Komplek Suka Maja Indah W-15

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bekasdam Uluksu Barisan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan nilai prestasi (IP), dan mohon diterbitkannya (juzahnya setelah lulus ujian meja hijau).
3. Telah tercapai keterangan bebas penitaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 3 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SITA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutkan D3 ke S1 lampirkan (jumlah dan transkripnya sebanyak 1 lembar).
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Simpel sudah diijud lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiudan dicantumkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 3 disc (sesuai dengan Jukel Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKSDH (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkes di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang ditambahkan untuk memproses pelaksanaan ujian diwujudkan, dengan perincian sbb :

1. [100] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Tiga : L

Ditandatangani/ditandatangani oleh :



B. Garry Medalline, SH., M.H.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Intensitas nyata



BESTY ELDA DEBITA
1715310305

REVISI :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAD Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dituntut Bangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk 0PAA (jadi) - sbb.ybs.

Penyampaian/penerimaan di alamat permohonan meja hijau

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana $t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana $t_{hitung} 2,562 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,014 < 0,05$. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana F_{hitung} sebesar $65,553 > F_{tabel}$ sebesar $3,20$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether compensation and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of Bekangdam I/Bukit Barisan employees. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 50 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that partial compensation had a positive and significant effect on work productivity of Bekangdam I/Bukit Barisan employees, where $t_{count} 5.704 > t_{table} 2.011$ and significant $0.000 < 0.05$. Motivation partially has a positive and significant effect on work productivity of Bekangdam I/Bukit Barisan employees, where $t_{count} 2,562 > t_{table} 2,011$ and significant $0,014 < 0,05$. Compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on work productivity of Bekangdam I/Bukit Barisan employees, where F_{count} is $65.553 > F_{table}$ is 3.20 and significant is $0.000 < 0.05$.

Keywords : Compensation, Motivation and Work Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.5 Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja	11
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.3 Motivasi.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Analisis Data.....	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	46
4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Bekangdam I/Bukit Barisan	50
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden	63
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	65

4.1.5	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	85
4.1.6	Pengujian Asumsi Klasik	89
4.1.7	Regresi Linier Berganda.....	93
4.1.8	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	94
4.2	Pembahasan	96
4.2.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja 96	
4.2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.	97
4.2.3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	98
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	99
5.2	Saran.....	99
	DAFTAR PUSTAKA	101
	LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Pra Survey Kompensasi di Bekangdam I/Bukit Barisan 4
Tabel 1.2	Pra Survey Motivasi Di Bekangdam I/Bukit Barisan..... 5
Tabel 1.3	Pra Survey Produktivitas kerja Pegawai di Bekangdam I/Bukit Barisan 6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya 24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 33
Tabel 3.2	Tabel Operasional Variabel..... 35
Tabel 3.3	Tabel Skala Likert 37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 64
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 65
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 66
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 66
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 67
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 67
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 68
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 68
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 69
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 69
Tabel 4.14	Pernyataan X _{1.10} 70
Tabel 4.15	Pernyataan X _{1.11} 71
Tabel 4.16	Pernyataan X _{1.12} 71
Tabel 4.17	Pernyataan X _{1.13} 72
Tabel 4.18	Pernyataan X _{1.14} 72
Tabel 4.19	Pernyataan X _{1.15} 73
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.1} 74
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.2} 74
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.3} 75
Tabel 4.23	Pernyataan X _{2.4} 75
Tabel 4.24	Pernyataan X _{2.5} 76
Tabel 4.25	Pernyataan X _{2.6} 76
Tabel 4.26	Pernyataan X _{2.7} 77
Tabel 4.27	Pernyataan X _{2.8} 78
Tabel 4.28	Pernyataan X _{2.9} 78
Tabel 4.29	Pernyataan X _{2.10} 79
Tabel 4.30	Pernyataan Y.1 79
Tabel 4.31	Pernyataan Y.2 80
Tabel 4.32	Pernyataan Y.3 81
Tabel 4.33	Pernyataan Y.4 81
Tabel 4.34	Pernyataan Y.5 82
Tabel 4.35	Pernyataan Y.6 82

Tabel 4.36	Pernyataan Y.7	83
Tabel 4.37	Pernyataan Y.8	83
Tabel 4.38	Pernyataan Y.9	84
Tabel 4.39	Pernyataan Y.10	85
Tabel 4.40	Uji Validitas X_1 (Kompensasi).....	86
Tabel 4.41	Uji Validitas X_2 (Motivasi)	86
Tabel 4.42	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja).....	87
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_1 (Kompensasi)	88
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X_3 (Motivasi)	88
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja)	88
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	91
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4.49	Uji Simultan	94
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	95
Tabel 4.51	Uji Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bekangdam I/Bukit Barisan	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	89
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	90
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	92

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bekangdam I/Bukit Barisan**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021
Penulis

RESTY ELDA DERITA
NPM 1715310305

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang paling penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat bersaing di kanvas global, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal serta dapat menguasai teknologi dengan cepat dan mampu adaptif terhadap dinamika teknologi saat ini. Dalam sebuah perusahaan, pimpinan dan karyawan dituntut untuk dapat bersinergi secara bersama dalam mencapai tujuan sehingga bukan hanya karyawan saja yang dituntut untuk menjadi handal namun pimpinan juga dituntut untuk dapat mendukung karyawan, baik itu dukungan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan secara materil ataupun non-materil.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin tinggi mengakibatkan sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan diri secara pro-aktif dan harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan sehingga dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya tidak mengalami gangguan kerja. Sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian dan pemeliharaan perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas, dan prestasi karyawan. Dengan menurunnya semangat dan kegairahan kerja maka akan

berdampak pada tingkat tingginya kemangkiran karyawan yang sangat merugikan perusahaan itu sendiri. Kondisi yang lebih parah dengan tidak dipeliharanya sumber daya manusia adalah meningkatnya *turn over* (pegawai berbondong-bondong meninggalkan perusahaan). Banyaknya pegawai yang keluar meninggalkan perusahaan akan menjadi pukulan terbesar bagi keberadaan perusahaan, apalagi bila yang keluar merupakan tenaga profesional dan ahli di bidang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2019:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok pekerja.

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Menurut Tohari (2018:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Singodimedjo (2018:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga

aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam satu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2018:233) yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Menurut Fahmi (2018:100) yang di maksud dengan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Produktivitas dalam sebuah organisasi harus ada kesesuaian antara input dan output. Pada umumnya, instansi dalam menjalankan kerja tidak lepas dari masalah produktivitas kerja salah satunya melalui kompensasi. Pemberian kompensasi dari instansi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi pegawai akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan instansi. Kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kenyamanan yang dirasakan pegawai akan semakin meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga keberadaan dan loyalitas pegawai yang optimal. Salah satu bentuk Kompensasi adalah gaji yang diterima pegawai. Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pimpinan mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di

instansi tersebut melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan instansi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan instansi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi.

Menciptakan produktivitas pegawai yang baik memang tidak mudah, karena produktivitas pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai didalam suatu organisasi atau instansi. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi dan juga motivasi perlu diusahakan agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Bekangdam I/Bukit Barisan merupakan kompartemen strategi yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasional yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, yang beralamat di Jl. Dodik No. 4 Kec. Medan Helvetia Kel. Cinta Damai Medan.

Berdasarkan hasil pra survey dilapangan diperoleh beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di Bekangdam I/Bukit Barisan diantaranya :

Tabel 1.1
Pra Survey Kompensasi di Bekangdam I/Bukit Barisan

Pertanyaan Indentifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang anda terima dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	5 (25%)	15 (75%)

Gaji yang diterima sudah cukup memadai	5 (25%)	15 (75%)
Instansi memberikan insentif yang adil sesuai dengan produktivitas kerja anda.	3 (15%)	17 (85%)
Tunjangan jabatan yang diberikan instansi sudah cukup memadai.	3 (15%)	17 (85%)
Total	20%	80%

Dari hasil pra survey tersebut maka dapat diketahui bahwa sebanyak 20 % dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi yang berarti para responden merasakan dan sebanyak 80% responden menjawab tidak atas masing-masing indikator pada kompensasi. Diketahui bahwa sebanyak 25% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan sebanyak 75% responden menjawab tidak atas masing-masing indikator pada kompensasi. Ada 15% responden menjawab Ya atas kepuasan dalam pemberian insentif sesuai produktivitas kerja dan sebanyak 85% menjawab tidak puas. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi.

Tabel 1.2
Pra Survey Motivasi Di Bekangdam I/Bukit Barisan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Instansi memberikan semangat dan motivasi kepada anda agar dapat menyelesaikan pekerjaan	5 (25%)	15 (75%)
Instansi memberikan kebutuhan operasional saat anda memiliki pekerjaan untuk diselesaikan.	3 (15%)	17 (85%)
Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10 (50%)	10 (50%)

Instansi tidak memberikan sanksi terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan anda	5 (25%)	15 (75%)
Total	28,75%	71,25%

Dari hasil pra survey tersebut maka dapat diketahui bahwa sebanyak 28,75 % dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi yang berarti para responden merasakan dan sebanyak 71,25% responden menjawab tidak atas masing-masing indikator pada motivasi. Ada 25% responden yang menjawab Ya atas pemberian motivasi dari instansi, namun ada 75% responden yang merasa belum mendapatkan motivasi dari instansi. Sebanyak 15% responden menyatakan Ya atas adanya pemberian kebutuhan operasional saat menyelesaikan pekerjaan dari instansi dan ada sebanyak 85% responden merasa tidak adanya pemberian kebutuhan operasional saat menyelesaikan pekerjaan. Ada 50% responden merasa sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Lalu, ada 50% responden merasa instansi tidak memberikan sanksi atas ketidakdisiplinan yang tercipta. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi.

Tabel 1.3
Pra Survey Produktivitas kerja Pegawai di Bekandam I/Bukit Barisan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda merasa puas atas kegiatan dari divisi instansi anda.	10 (50%)	10 (50%)
Anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja anda dikantor.	8 (40%)	12 (60%)
Instansi tidak memberikan sanksi terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan anda.	5 (25%)	15 (75%)
Total	38%	62%

Dari hasil pra survey tersebut maka dapat diketahui bahwa sebanyak 38% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan Produktivitas kerja pegawai yang berarti para responden merasakan dan sebanyak 62% responden menjawab tidak atas masing-masing indikator pada Produktivitas Kerja pegawai. Diketahui bahwa sebanyak 50% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan atas kegiatan dari divisi dan sebanyak 50% responden menjawab tidak atas masing-masing indikator pada produktivitas kerja pegawai. Ada 40% responden menjawab Ya atas kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, namun ada 60% responden merasa tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Lalu ada 25% responden merasa instansi tidak memberikan sanksi atas ketidaksiplinan yang tercipta. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bekangdam I/Bukit Barisan.”**

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

- a. Kompensasi yang diberikan Instansi belum sesuai dengan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Kurangnya motivasi serta penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

- c. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tidak tepat waktu.

1.2.1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bekangdam I/Bukit Barisan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan.

- b. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan
- c. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah pegawai yang menyangkut kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

- b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di instansi tersebut agar hasil kerja dapat lebih baik.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia khususnya menyangkut produktivitas kerja pegawai.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Mahfud (2018), Universitas Syariah Institut Agama Islam Ponorogo berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cleaning Service Di RSU

AISIYAH PONOROGO, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bekangdam I/Bukit Barisan.”

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

- 1) **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi dan motivasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja pegawai.
- 2) **Jumlah observasi/sampel (a)** : penelitian terdahulu berjumlah 33 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 50 pegawai.
- 3) **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan sekarang 2020.
- 4) **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di RSUD AISIYAH PONOROGO sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Bekangdam I/Bukit Barisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasilnya maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, penghematan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Rendahnya produktivitas sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan yang lebih efisien. Menurut Greenberg (2014) mendefenisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Tohari dalam Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap

apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Sunyoto (2016) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumberdaya yang digunakan sebagai masukan (input) selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Serdamayanti (2019:214) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, yaitu :

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya, Pegawai dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga

akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Peningkatan partisipasi melalui perbaikan berbagai pelaksanaan tugas dengan pendekatan manajerial maupun teknikal.

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu factor penentu produktivitas kerja karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5) Pendidikan

Pada umumnya orang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

6) Tingkat Penghasilan/Kompensasi

Apabila tingkat kompensasi memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi maka dapat menimbulkan senang bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai,

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju akan meningkatkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang

dihasilkan lebih banyak, dan memperkecil terjadinya pemborosan. Dengan demikian maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan.

b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2019:236) untuk mengukur produktivitas kerja, terdapat beberapa indikator yaitu :

- 1) Tindakan konstruktif.
- 2) Percaya pada diri sendiri.
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai pandangan kedepan.
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya,

c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2019:211) dalam mengupayakan peningkatan produktivitas kerja di perusahaan atau organisasi, berkaitan dengan tiga jenis sumber yaitu :

- 1) Modal (perlengkapan, material, energy, tanah dan bangunan).
- 2) Tenaga kerja.
- 3) Manajemen dan organisasi.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kompensasi dapat diartikan merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, Bangun (dalam Kadarisman (2012:43).

Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai atau karyawannya yang terlibat didalamnya. Sebaliknya bagi pegawai, kompensasi dapat diartikan sebagai hak yang diperoleh pegawai atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai bentuk kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi pegawai kompensasi adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Wibowo (2011:348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga

mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman (2012:1) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organisasi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawainya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Kasmir (2018:51) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan menjadi factor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima oleh pegawai. Jenjang pendidikan yang berbeda maka kompensasi yang diterima juga berbeda. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang biasanya kompensasi yang diterima akan semakin lebih tinggi.

2) Pengalaman

Pengalaman dapat diartikan sebagai jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Semakin lama waktu kerja pegawai, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama, sehingga hal ini dapat memungkinkan kenaikan pangkat atau jabatan pegawai. Semakin tinggi jabatan pegawai maka kompensasi yang diterima juga lebih besar.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain akan memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4) Jabatan

Kenaikan jabatan seorang pegawai akan mampu meningkatkan kompensasi yang diperolehnya.

Semakin tinggi jabatan seorang pegawai, maka tanggung jawab yang diembannya juga semakin besar, sehingga perlu dihargai dengan pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya.

5) Jenjang Kepangkatan/Golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga dapat menjadi faktor dalam pemberian kompensasi. Semakin naik kepangkatannya maka semakin besar kompensasi yang diperolehnya.

6) Prestasi Kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus, atau penghargaan lainnya.

7) Dan Pertimbangan Lainnya.

b. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2018:241) sebagaimana dikutip bahwa indikator-indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan.
- 2) Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan lamanya jam kerja dan bersifat tidak tetap.
- 3) Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena prestasinya yang telah memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Komisi, merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai yang mampu memberikan keuntungan bagi instansi yang kemudian dapat menjadi pendorong atau motivasi demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai.
- 5) Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang berikan untuk mendorong para pekerja untuk meningkatkan kinerja.

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Kasmir (2018:236) antara lain sebagai berikut:

1) Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan kepada karyawan karena merupakan hak atas jerih payah yang ia lakukan dalam bekerja.

2) Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan pada kinerja seorang pegawai.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya pemberian kompensasi yang baik akan menarik minat pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

4) Mempertahankan karyawan

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan layak akan menjadikan karyawan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan optimal.

5) Menghargai karyawan

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan.

6) Pengendalian biaya

Artinya pemberian kompensasi yang layak akan mampu mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi pegawai.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah berarti ikut mendukung program pemerintah.

8) Menghindari konflik

Artinya kompensasi yang dibayar secara layak dan wajar akan meminimalisir perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Menurut Fahmi (2019:100) motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo (2014:323) Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya Sutrisno (2014:111).

Menurut Rivai (2014:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan terdiri atas empat teori yang dikembangkan yaitu :

- 1) Teori Hirarki (Maslow)
- 2) Teori ERG (Alderfer)
- 3) Teori Dua Faktor (Herzberg)
- 4) Teori Kebutuhan (McClelland)

Teori motivasi proses terbagi menjadi empat yaitu :

- 1) Teori pengharapan

- 2) Teori keadilan
- 3) Teori penguatan
- 4) Teori penetapan tujuan.

Teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Teori ERG (Alderfer) antara lain adalah kebutuhan eksistensi (existence needs), kebutuhan akan keterikatan (relatedness needs), dan kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs).

Teori dua faktor (Herzberg) yaitu terdiri dari faktor ekstrinsik-ke tidakpuasan (dissatisfiers) atau hygiene factors. Seperti gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan, atau sesama pekerja), dan jaminan sosial.

Faktor intrinsik-motivator-kepuasan (satisfiers) seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Teori kebutuhan "Apa" (McClelland) yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement needs), kebutuhan akan kekuasaan (power needs) dan kebutuhan akan afiliasi (affiliation needs).

Teori pengharapan sering juga disebut "valensi", atau teori "instrumentalitas" (Victor Vroom). Berkaitan dengan usaha (effort) dengan hasil (outcome).

Teori keadilan disebut juga teori kontemporer (J. Stacy Adams) yaitu pekerja cenderung membandingkan rasio input hasil seseorang dengan rasio input orang lain.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Fahmi (2019:112) ada beberapa Faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (Knowledge).
- 2) Keterampilan (Skills).
- 3) Kemampuan (Abilities).
- 4) Sikap (Attitudes), dan.
- 5) Prilaku (Behaviors).

b. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Fahmi (2019:102) menjelaskan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi pegawai yaitu :

- 1). Fisiologis, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, untuk transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2). Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial, tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3). Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4). Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Devi (2009), motivasi kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Evaluasi
- 2) Efisiensi
- 3) Ketertarikan pada tugas
- 4) Uang dan penghargaan lainnya
- 5) Menghindari hukuman dari atasan

c. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2019:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

- 1) Motivasi ekstristik. muncul dari luar diri seseorang, selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.
- 2) Motivasi intrinsik, muncul dan tumbuh dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Sinar	Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa

		Santosa Perkasa Banjarnegara				Perkasa Banjarnegara 2. Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara 3. Pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara 4. Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara
2.	Roni Faslah dan Meghfar Termtari Savitri (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk	Motivasi dan Disiplin kerja	Produktivitas kerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk 2. Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk 3. Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk

3.	Evi Liana Sari (2015)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Ryan Jaya persada	Pemberian Kompensasi	Produktivitas karyawan	Regresi Linier Sederhana	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Ryan Jaya persada</p> <p>2. Pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi finansial maupun non finansial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Ryan Jaya persada</p>
4.	Akmal Khairul Hakim (2015)	Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan	Pemberian Kompensasi dan Motivasi	Produktivitas kerja pegawai	Regresi Linier Sederhana	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan</p> <p>2. Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan</p> <p>3. Pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan</p>
5.	Yuniarti Tandi Rapang (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Pos	Kompensasi	Produktivitas karyawan	Regresi Linier Sederhana	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Pengaruh positif dan signifikan antar kompensasi</p>

		Indonesia Cabang Sidoarjo				terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo 2. Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo
6.	Rahmawati (2013)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Tulungagung	Motivasi	Produktivitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Tulungagung
7.	Refcy Utami Putri (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Prabumulih	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Prabumulih
8.	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat

9.	Muhammad Nafi' Atqiya (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT Pindad Malang	Motivasi, Kepuasan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Malang
10.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang 2. Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang

Sumber : Diolah Penulis

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual peneliti menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian., tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non

keuangan. Perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai atau karyawannya yang terlibat didalamnya. Sebaliknya bagi pegawai, kompensasi dapat diartikan sebagai hak yang diperoleh pegawai atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai bentuk kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi pegawai kompensasi adalah hak yang harus diterimanya. Hal tersebut tentunya juga sangat diinginkan oleh pegawai Bekandam I/Bukit Barisan sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasikan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya, karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para pegawai, juga akan menentramkan batin pegawai tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, pemberian kompensasi tidak sesuai, tentunya akan meresahkan pegawai dan menurunkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai akan menurun.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Menurut Fahmi (2019:100) motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Kepala Kantor Bekandam I/Bukit Barisan seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan yang lain kepada pegawai yang berprestasi salah satunya dengan memberikan insentif.

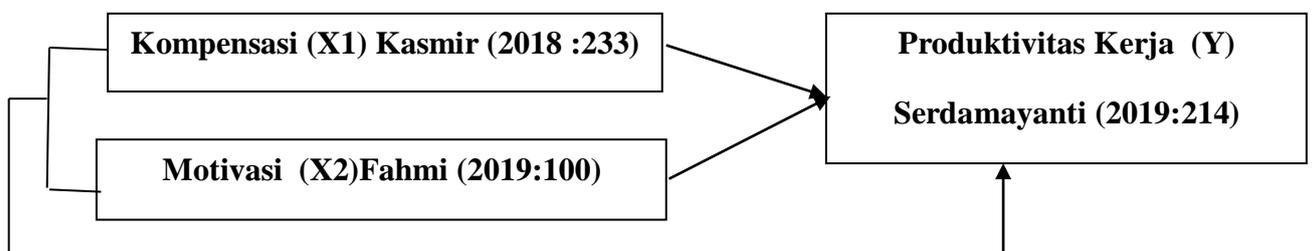
Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa insentif atau hukuman. Ketika pemberian insentif dikaitkan dengan produktivitas kerja, pemberian itu berlaku sebagai reinforcement positif.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Menurut Kasmir (2018:233) kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Fahmi (2019:100) motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Kepala Kantor Bekandam I/Bukit Barisan seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan yang lain kepada pegawai yang berprestasi salah satunya dengan memberikan insentif. Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa insentif atau hukuman. Ketika pemberian insentif dikaitkan dengan produktivitas kerja, pemberian itu berlaku sebagai reinforcement positif.

2.4 Gambar kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Peneliti harus selalu bersikap terbuka terhadap fakta dan kesimpulan terdahulu baik yang memperkuat maupun yang bertentangan dengan prediksinya. Jadi, dalam hal ini telaah teoritik dan temuan penelitian yang relevan berfungsi menjelaskan permasalahan dan menegaskan prediksi akan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Menurut Goode dan Han dalam Nanang Martono (2010:58) Hipotesis merupakan sebuah proposisi yang harus dimasukan untuk menguji dan menentukan validitas, sebuah hipotesis menyatakan apa yang akan dicari. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotensi yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut :

- 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan.
- 2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan.
- 3) Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:3) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap Produktivitas kinerja pegawai (Y) pada Bekandam I/Bukit Barisan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bekandam I/Bukit Barisan yang berlokasi di Jalan

Dodik No. 4 Kec. Medan Helvetia Kel. Cinta Damai.

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Maret 2021			April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal				■	■	■									
3	Seminar Proposal							■	■	■						
4	Perbaikan Acc Proposal								■							
5	Pengolahan Data									■						
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■
8	Meja Hijau													■	■	■

Sumber : Data diolah Penulis

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015:135) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bekandam I/Bukit Barisan sebanyak 50 orang.

3.3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016:116). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus (sampling jenuh). Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan,

maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bekandam I/Bukit Barisan sebanyak 50 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.5.1 Variabel penelitian

1. Variabel Bebas (X1) dan (X2)

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel yang lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

❖ Kompensasi (X1)

❖ Motivasi (X2)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang keadaannya sangat tergantung atau terpengaruh oleh keadaan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

Tabel 3.2

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	<p>Produktivitas adalah ukuran efisiensi Produktif. Suatu perbandingan antara hasilkeluaran danmasukan.Masukan seringdi-batasidengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubunganantara hasilnya maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.</p> <p>Serdamayanti (2019:195)</p>	<p>1.Tindakankonstuktif. 2. Percaya pada diri sendiri. 3. Bertanggung jawab 4.Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. 5. Mempunyai pandangan kedepan. 6)Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. 7.Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya.</p> <p>Serdamayanti, (2019:236)</p>	<p>1.Tindakan konstuktif, sikap pribadi yang bersifat membangun baik untukdirinya sendiri maupun setiap hal yang ada disekitarnya, 2. Percaya pada diri sendiri, meyakinkan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam m elakukan tugas dan memilih pend ekatan yang efektif. 3.Bertanggung jawab, kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatanbaikyangdisengaja maupun tidak. 4.Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, maubertanggungjawab atas segala konsekuensi yang akan didapatkan dari pekerja an tersebut. 5.Mempunyai pandangan kedepan ,semangat untuk maju dan berkarier. 6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, seseorang yang mampu menghadapi masalah harus berbicara baik, bersikap tenang, netral terhadap siapa saja, menghargai pendapat orang lain dan segera meminta bantuan. 7.Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya, dengan adanya kontribusi positif sesama</p>	<p>Skala Liket</p>

			rekan kerja ,di lingkungan kerja juga sebagai wadah bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja lainnya. sekaligus sebagai penyemangat dalam menjalani kegiatan di perusahaan,	
Kompensasi X1	Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Kasmir (2018:233)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Komisi Kasmir (2018: 241)	1.Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimannya bersifat rutin dan setiap bulan. 2.Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk mendorong para pekerja untuk meningkatkan kinerja. 3.Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena prestasinya yang telah memenuhi sasaran kinerja. 4.Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan lamanya jam kerja dan bersifat tidak tetap. 5.Komisi, merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai yang mampu memberikan keuntungan bagi instansi yang kemudian dapat menjadi pendorong atau motivasi demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai.	Skala Liket
Motivasi X2	Motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Fahmi (2019:100)	1. Fisiologis 2. Keamanan. 3. Sosial. 4. Penghargaan. 5. Aktualisasi diri. Fahmi(2019:102)	1. Fisiologis, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, untuk transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. 2.Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial, tenaga kerja, dana pensiun,tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja. 3.. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan oranglain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja	

			<p>yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.</p> <p>4..Penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.</p> <p>5.Aktualisasi diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya , kemampuan, keterampilan, dan potensinya.</p>	Skala Likert
--	--	--	---	---------------------

Sumber : Diolah Penulis

Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur scoring berdasarkan skala Likert.

Tabel 3.3

Tabel Skala Likert

NO.	KATEGORI	SKOR
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menurut sugiono (2015:193) teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

3. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

3.7 Analisa Data

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Menurut Sugiyono (2015:167-174) terdapat berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu :

a. Skala Likert

b. Skala Guttman

- c. Rating Scale
- d. Semantic Deferential

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang akan diukur. Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

1) **Penentuan Skor Jawaban**

Pada umumnya, instrument penelitian yang menggunakan Skala Likert dibuat dalam bentuk angket atau kuesioner dengan pilihan ganda atau checklist (daftar periksa). Untuk menterjemahkan hasil Skala Likert penelitian ini menggunakan Analisis Interval. Agar dapat dihitung dalam bentuk kuantitatif, jawaban-jawaban dari responden dapat diberi bobot nilai atau Skor Likert seperti dibawah ini.

Jawaban pada skala likert dapat beberapa kata-kata antara lain :

SKALA GRADASI	KODE	BOBOT NILAI
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2) **Skor Ideal**

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor untuk menentukan rating scale dan jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, dapat diperoleh dari rumus berikut:

$$\text{Total Skor} = T \times P_n$$

Dimana: **T** = Total Jumlah Panelis yang memilih

P_n = Pilihan Angka Skor Likert

Atau **Total Perhitungan Skor Likert** dapat kita jabarkan sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) = Jlh responden yang memilih SS x Bobot Nilai SS
- Jawaban Setuju (S) = Jlh responden yang memilih S x Bobot Nilai S
- Jawaban Ragu- ragu (RR) = Jlh responden yang memilih RR x Bobot Nilai RR
- Jawaban Tidak Setuju (TS) = Jlh responden yang memilih TS x Bobot Nilai TS
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Jlh responden yang memilih STS x Bobot Nilai STS

3) Interpretasi Skor Perhitungan

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui terlebih dahulu Skor Maksimum dan Skor Minimum sehingga akan diperoleh persentase nilai indeks yang kemudian dapat digunakan dalam menentukan hasil.

Rumus menentukan Skor Maksimum :

$$\text{Skor Maksimum} = \text{Jumlah Total Responden} \times \text{Skor}$$

Rumus menentukan Skor Minimum :

$$\text{Skor Minimum} = \text{Jumlah Total Responden} \times \text{Skor}$$

$$\text{Indeks (\%)} = \frac{\text{Total Perhitungan Skor Likert}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100$$

4) Pra Penyelesaian

Sebelum mencapai tahap penyelesaian, terlebih dahulu harus mengetahui interval (jarak) dan interpretasi persen sebagai bentuk pra penyelesaian agar mengetahui penilaian dengan metode mencari Interval Skor Persen.

Rumus Interval :

$$\text{Interval} = 100 / \text{Jumlah Skor Likert, maka:}$$

$$\text{Interval} = 100/5 = 20$$

Artinya, angka tersebut (20) adalah intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%.

Berikut kriteria interpretasi skornya berdasarkan interval:

- Angka 0% - 19,99% = Sangat Tidak Setuju
- Angka 20% - 39,99% = Tidak Setuju
- Angka 40% - 59,99% = Ragu-ragu
- Angka 60% - 79,99% = Setuju
- Angka 80% - 100% = Sangat Setuju

5) Penyelesaian Akhir

Ketika persentase nilai indeks telah diperoleh, maka hasil tersebut dimasukkan ke dalam kriteria interpretasi interval sehingga kesimpulan atas survey terhadap responden dapat diperoleh.

Misalnya, apabila persentase nilai indeks yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 72%, dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” atas adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Teknis analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh Statistical Program for Special Science (SPSS) Ver.16.0.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:202) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung positif dan r hitung $>$ tabel, maka butir pernyataan tersebut valid
- 2) Jika nilai r hitung negatif dan r hitung $>$ 0,6.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:203) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran-pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Dimana : Y = Produktivitas Kerja

a = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b = Koefisien regresi variabel X

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

e = Error/Residual

4. Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y Sugiyono (2014:192).

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Kompensasi dan motivasi pegawai secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bekandam I/Bukit Barisan.

H_a : Kompensasi dan motivasi pegawai secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bekandam I/Bukit Barisan.

b) Menentukan nilai F tabel

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95 % dan tingkat kesalahan(a) 5 % = 0,05 dan dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n - k - 1).

c) Menentukan nilai F hitung

Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS 16.0 .

d) Kesimpulan

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

2) Uji Hipotesis secara Parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu (b_1 atau b_2) yang mempengaruhi Y Sugiyono (2014:192).

a) Merumuskan Hipotesis

Ho : Kompensasi dan motivasi pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bekangdam I/Bukit Barisan.

Ha: Kompensasi dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bekangdam I/Bukit Barisan.

b) Menentukan nilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95 % dan tingkat kesalahan (α) 5 % = 0,05 dan dengan $dk = n - 2$.

c) Menentukan nilai t hitung

Nilai t hitung dengan menggunakan program SPSS 16.0 .

d) Kesimpulan

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bekangdam I/Bukit Barisan

Pembekalan Angkutan merupakan Badan Pelaksana Kodam I/Bukit Barisan yang beralamatkan di Jalan Dodik No.4 kec. Medan Helvetia Kel. Cinta Damai Medan yang bertugas pokok merencanakan, mengadakan dan melaksanakan Pembekalan Angkutan kepada satuan organik maupun satuan non organik yang bertugas diwilayah Kodam I/Bukit Barisan.

Sesuai dengan pertumbuhan TNI AD, Bekang mengalami perubahan pada awal perwujutannya Pembekalan dan Angkutan memang sudah menyatu sebagai satu fungsi tetapi karena perkembangan, maka fungsi yang menyatu tersebut dipecah menjadi dua yaitu fungsi teknis Angkutan Militer dan fungsi teknis Intendans. Kemudian karena tuntutan keadaan kedua fungsi tersebut disatukan kembali didalam suatu wadah yaitu Direktorat Pembekalan Angkutan TNI AD (Ditbekangad), sebagaimana adanya saat ini. Untuk mendapatkan gambaran umum dan menyeluruh, berikut ini disajikan sejarah keberadaan satuan Bekangdam I/Bukit Barisan.

Pembentukan Sejarah satuan Bekangdam I/Bukit Barisan dilatar belakangi oleh adanya kegiatan Operasi Milliter untuk menumpas pemberontakan dan gerombolan pengacau keamanan di daerah Sumatera dan Aceh. Dalam tugas-tugas Operasi tersebut Bekangdam selalu berperan aktif dan pada saat itu telah diselenggarakan dapur umum bagi prajurit yang mengandung makna sebagai

upaya Binter yang menunjukkan kemanunggalan TNI dengan rakyat, disamping itu juga mendukung dalam mengantarkan pasukan sesuai dengan penugasan Operasi. Pemrakarsa Bekang adalah Mayor Jendral Soetomo tahun 1945. Sejarah keberadaan fungsi Intendas dan Angkutan TNI AD sebenarnya sudah dimulai sejak awal perjuangan fisik. Pembekalan dan Angkutan pada waktu itu seperti halnya fungsi teknis yang lain masih bersifat suatu kegiatan spontan dan kedaerahan yang belum terorganisir secara tertib dan teratur.

Sesuai dengan pertumbuhan TNI AD dalam bidang pembekalan khususnya Intendas dan Angkutan yang pada masa itu dikenal dengan nama perlengkapan mengalami pertumbuhan dan perubahan sampai berdirinya Dinas Pembekalan dan Angkutan Tentara (DPAT). Pada awal perwujudannya Pembekalan dan Angkutan memang sudah menyatu sebagai satu fungsi tetapi karena perkembangan, maka fungsi yang menyatu tersebut dipecah menjadi dua yaitu fungsi teknis Angkutan Militer dan fungsi tersebut disatukan kembali dalam suatu wadah yaitu DIREKTORAT PEMBEKALAN ANGKUTAN TNI AD (DITBEKANGAD) sebagaimana adanya pada saat ini.

Berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor Skep/61/IX/1985 tanggal 18 September 1985, terjadi perubahan / penggabungan Bekumdam / Angratmildam I/Iskandar Muda, Bekumdam / Angratmildam II/BB dan Bekumdam III/17 Agst menjadi Bekangdam I/BB meliputi wilayah Banda Aceh, Lhokseumawe, Medan, P.Siantar, Sibolga, Padang dan Riau. Di Pulau Sumatera pada mulanya terbentuk 4 Bekumdam/ Angratmildam antaralain Bekumdam/Angratmildam I/Iskandar Muda, Bekumdam/Angratmildam II/BB, Bekumdam Angratmildam III/17 Agst

dan Bekumdam/Angratmildam IV/Sriwijaya serta memiliki wilayah sebagai berikut :

- a. Bekumdam/Angratmildam I/Iskandar Muda dengan lambang Gajah Putih meliputi wilayah Banda Aceh dan Lhokseumawe.
- b. Bekumdam/Angratmildam II / Bukit Barisan dengan lambang Bukit Barisan meliputi wilayah Medan, P. Siantar, dan Sibolga.
- c. Bekumdam / Angratmildam III/ 17 Agustus dengan lambang rumah adat padang meliputi wilayah Padang dan Riau.
- d. Bekumdam/ Angratmildam IV/ Sriwijaya dengan lambang burung rajawali meliputi wilayah Jambi, Palembang dan Lampung.

Karena perkembangan ekonomi, sosial, budaya dan khususnya dibidang teritorial yang sangat luas, maka berdasarkan Surat Keputusan Kasad No. Skep/1/I/2002 tanggal 29 Januari 2002, Bekangdam I/ Bukit Barisan di pecah atau dibagi lagi menjadi 2 Bekangdam yaitu Bekangdam Iskandar muda dengan lambang gajah putih meliputi wilayah Banda Aceh dan Lhokeumawe, Bekangdam I/ Bukit Barisan dengan lambang Bukit Barisan meliputi wilayah Medan, P. Siantar, Sibolga, Padang dan Riau. Dalam meningkatkan usahannya Bekangdam I/Bukit Barisan mempunyai tugas melaksanakan urusan pertahanan di angkatan darat dalam bidang bekal logistik dan pelayanan, yang menjadi wewenang dan tanggungjawab Bekangdam I/Bukit Barisan

2. Visi dan Misi Bekangdam I/Bukit Barisan

a. Visi

Terwujudnya Ditbekangad yang propesional dan modern dalam membina dan menyelenggarakan pembekalan, pelayanan jasa dan

pemeliharaan materiil secara tepat jumlah, mutu, waktu, tempat dan sasaran.

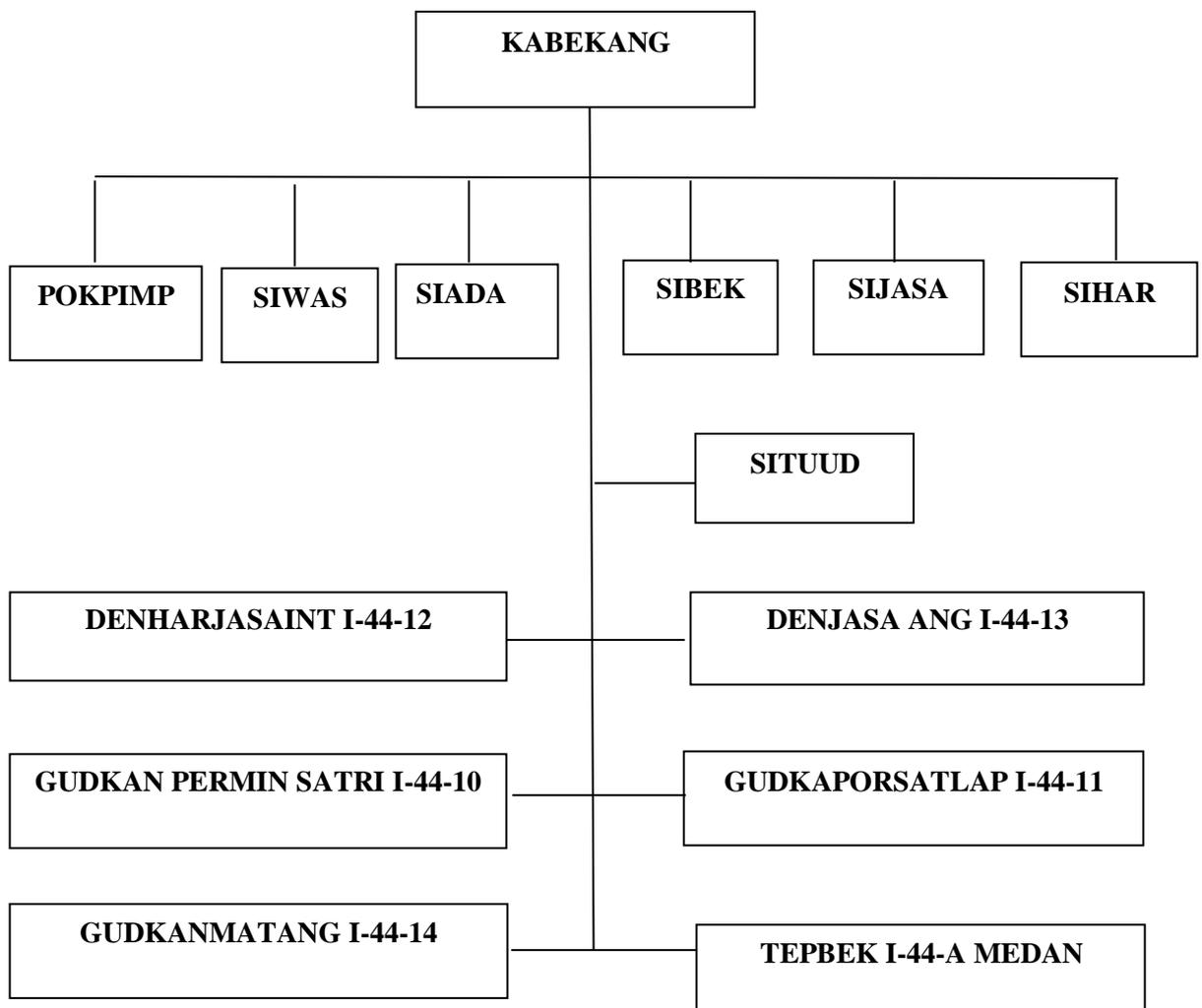
b. Misi

- a. Meningkatkan kemampuan SDM dan sarana prasarana Bekang sesuai perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi melalui pendidikan dan latihan secara bertahap, bertingkat dan berkelanjutan.
- b. Merencanakan kebutuhan bekal, pemeliharaan materiil dan pelayanan jasa Bekang dengan berpedoman kepada arah kebijakan dan rencana strategi TNI AD.
- c. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara berkesinambungan, akuntabel dan transparan sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.
- d. Menyelenggarakan pendistribusian bekal dan materiil sesuai kebutuhan secara optimal
- e. Merencanakan dan melaksanakan prosedur penghapusan bekal dan materiil Bekang secara berkala baik ditingkat pusat maupun daerah.
- f. Memberikan asistensi teknis dan administrasi yang optimal kepada satuan jajaran TNI AD.
- g. Melaksanakan sistem informasi dan manajemen Akutansi barang Miliki Negara (SIMAK BMN) yang menjadi tanggungjawab Ditbekangad secara periodik.

- h. Merencanakan kebutuhan personel dan melaksanakan TOD dan TOA sesuai kebutuhan organisasi.
- i. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan secara melekat terhadap pelaksanaan kegiatan Bekangdi pusat maupun daerah.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Bekangdam I/Bukit Barisan

Struktur organisasi pada Bekangdam I/Bukit Barisan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bekangdam I/Bukit Barisan

Sumber : Bekangdam I/Bukit Barisan (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Bekangdam I/Bukit Barisan, yaitu:

1. KABEKANGDAM I/BB

a. Sebagai Pimpinan Bekangdam.

- 1) Memimpin dan mengendalikan semua usaha, pekerjaan dan kegiatan agar sesuai dengan program kerja.
- 2) Memelihara dan meningkatkan perawatan materiil serta administrasi logistik.
- 3) Memelihara serta mendokumentasikan sejarah, kegiatan kesatuan serta tradisi corps di wilayahnya.
- 4) Menegakkan hukum, disiplin dan tata tertib di lingkungan Bekangdam.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan, kemampuan kerja serta pengembangan personel dalam rangkakesiapan operasional kesatuan.
- 6) Meningkatkan daya dan hasil guna serta keserasian kerja di lingkungan Bekangdam.

b. Sebagai Perwira Staf Khusus Pangdam.

- 1) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Pangdam mengenai hal-hal yang berkait dengan bidang tugasnya.
- 2) Melaksanakan bimbingan fungsi teknis Bekang kepada personel dan kesatuan pengguna jajaran Kodam.
- 3) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Bekang di kesatuan pengguna jajaran Kodam.

c. Sebagai Pembina Bekal Materiil Daerah.

- 1) Merumuskan kebijakan pengadaan materiil terbatas dan pembekalannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Memelihara persediaan bekal di gudang daerah agar senantiasa mencukupi kebutuhan.
- 3) Mengeluarkan perintah penerimaan dan pengeluaran bekal materiil ke/dari gudang kepada Bendaharawan serta menjamin tertib administrasinya.
- 4) Melakukan tindakan teknis terhadap bekal materiil Bekang Angkatan Darat baik organik atau non organik kesatuan maupun standar atau non standar Angkatan Darat yang berada di wilayah Kodam sebagai tanggung jawab pelaksana lapangan kekuasaan teknis.

2. POKPIM

- a. Mengatur, mengkoordinasikan dan mengawasi semua usaha, pekerjaan dan kegiatan staf agar sesuai dengan program kerja.
- b. Merumuskan dan memberi petunjuk atau pengarahan setiap kebijakan Pimpinan kepada staf dan kesatuan pelaksana di jajarannya.
- c. Mengkoordinasikan pembuatan laporan staf dan kesatuan pelaksana Bekang sebagai bahan laporan Kabekangdam kepada kesatuan atas.
- d. Melaksanakan pengamatan secara terus-menerus dan penilaian secara periodik terhadap prestasi kerja pejabat di kesatuannya.
- e. Menyampaikan pertimbangan dan saran staf kepada Kabekangdam mengenai hal-hal yang menyangkut bidang tugasnya.

- f. Mewakili Kabekangdam apabila Kabekang berhalangan dalam menjalankan tugasnya.

3. SEKSI PENGAWASAN (SIWAS)

- a. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan bidang perbendaharaan meliputi urusan materiil dan keuangan serta kegiatan administrasi.
- b. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pendayagunaan semua sumber dana, daya dan jasa.
- c. Melaksanakan kegiatan administrasi sebagai tindak lanjut hasil pengawasan dan pemeriksaan.
- d. Membantu pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengawasan Bekangdam.
- e. Kasi Was dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Waka Bekangdam.

4. SEKSI PENGADAAN (SIADA)

- a. Membuat rencana pengadaan bekal/materiil sesuai dengan program Bekangdam dan wewenang yang ada.
- b. Membina data teknis yang berkenaan dengan pengadaan.
- c. Melaksanakan administrasi pengadaan dan administrasi permintaan pembayaran ritin (SPPR).
- d. Meneliti dan mengevaluasi secara berlanjut petunjuk, peraturan dan prosedur pengadaan sesuai peraturan yang berlaku, selanjutnya menyiapkan usul dan saran perubahan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok.

- e. Meneliti dan mengadministrasikan semua kegiatan pengadaan secara tertib dan teratur.
- f. Menyusun laporan periodik atas pelaksanaan tugas.
- g. Kasi Ada dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Waka Bekangdam.

5. SEKSI PEMBEKALAN (SIBEK)

- a. Membina inventory untuk dasar perencanaan dan pelaksanaan pembekalan bekal Bekang.
- b. Membuat perencanaan/penentuan kebutuhan bekal/materiil dalam rangka pembuatan program Bekangdam dan kebutuhan lain di luar program.
- c. Mengajukan rekuisisi bekal/materiil untuk dasar pelaksanaan pengadaan.
- d. Melaksanakan distribusi bekal/materiil untuk memenuhi kebutuhan satuan.
- e. Memelihara standarisasi mutu bekal/materiil berdasarkan spesifikasi yang telah ditentukan dan mengajukan saran penyempurnaan mutu bekal/materiil.
- f. Melaksanakan pembinaan sistem dan prosedur pembekalan bekal/materiil Bekang.
- g. Melaksanakan pembinaan administrasi bekal/materiil Bekang.
- h. Menginventarisir kemampuan bekal/materiil alat angkutan khusus dalam rangka membantu komando pertahanan wilayah.
- i. Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugasnya.

- j. Kasi Bek dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kabekangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Waka Bekangdam.

6. SEKSI JASA DAN ANGKUTAN (SIJASA)

- a. Memberikan petunjuk dasar penyusunan menu standar sesuai kondisi wilayah.
- b. Memelihara dan menyebarluaskan buku petunjuk teknis penyusunan menu.
- c. Memberikan asistensi teknis dasar memasak, tata hidang, penyusunan dapur, ruang makan dan mess lapangan.
- d. Menyiapkan program kebutuhan alat angkutan serta fasilitasnya untuk pelaksanaan pemindahan personel, materiil/bekal.
- e. Merumuskan kebijakan terhadap pelaksanaan kegiatan pemindahan.
- f. Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
- g. Mengadakan koordinasi/kerjasama dengan sesama staf maupun pihak lain dengan berpedoman pada garis-garis kebijakan Kabekangdam.
- h. Malaksanakan pembinaan sistem dan prosedur pelayanan jasa.
- i. Menginventarisir kemampuan angkutan wilayah dalam rangka membantu komando pertahanan wilayah.
- j. Merencanakan bantuan dan dukungan Bekang bagi penanggulangan bencana alam dalam wilayah Kodam.
- k. Merencanakan dan menyiapkan serta mengawasi kegiatan ketertinalan.

- l. Merencanakan dan menyiapkan kebutuhan bekal untuk pelayanan jasapemasakan/dapur lapangan dan mandi-cuci-kakus.
- m. Merencanakan dan mengawasi kegiatan pemindahan/pengangkutan personel, materiil dan perbekalan melalui jalan raya, lintas air dan lintas udara secara terbatas.

7. SEKSI PEMELIHARAAN (SIHAR)

- a. Melaksanakan administrasi pemeliharaan bekal/materiil.
 - 1) Menginventarisasi data bekal/materiil untuk dasar perencanaan pemeliharaan.
 - 2) Merencanakan kebutuhan suku cadang bekal/materiil untuk pemeliharaan.
 - 3) Merencanakan kebutuhan biaya perbaikan.
 - 4) Merencanakan penghapusan bekal yang rusak dan tidak ekonomis untuk diperbaiki dan digunakan.
- b. Membuat program pemeliharaan dan perbaikan terhadap bekal/materiil Bekang yang rusak.
- c. Melaksanakan distribusi bekal/materiil suku cadang guna mendukung pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan.
- d. Melaksanakan pemeriksaan hasil pemeliharaan dan perbaikan.
- e. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

8. SEKSI TATA USAHA URUSAN DALAM (SITUUD)

- a. Memimpin, mengatur dan melaksanakan ketatausahaan.
- b. Merencanakan dan mengatur pelaksanaan urusan dalam.

- c. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengamanan, latihan kesatuan, personeldan logistik.
- d. Memelihara dan mendokumentasikan, kegiatan kesatuan serta tradisi corps di wilayahnya.
- e. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan latihan satuan.

9. DENJASA ANG I-44-13

- a. Merencanakan dan melaksanakan pemindahan/pengangkutan personel, materiil dan perbekalan secara taktis maupun administrasi melalui jalan raya, lintas air dan udara (terbatas) serta merupakan bantuan umum di tingkat Kodam.
- b. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan keterminalan, pemindahan barang dari kapal ke gudang dan sebaliknya.
- c. Melaksanakan dukungan jasa angkutan yang bersifat sosial dan darurat.

10. DENHARJASAINTE I-44-12

- a. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan/perbaikan Kapsatlap dan Alsatri/Alsintor.
- b. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan perbaikan bangunan dan mesin kapal (Har tingkat I s.d. tingkat II) dan perbaikan radio/listrik kapal secara terbatas.
- c. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan/perbaikan Matsus.
- d. Merencanakan dan mengajukan kebutuhan suku cadang guna pemeliharaan dan perbaikan.
- e. Membuat saran dan pertimbangan kepada Kabekangdam yang berhubungan dengan tugasnya.

- f. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan.
- g. Merencanakan dan menyelenggarakan pelayanan jasa pemasakan/penghidangan, dapur lapangan, mandi-cuci-kakus dan mess lapangan.

11. GUDKAN PER-MIN SATRI/ATK I-44-10

- a. Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengurus gudang.
- b. Mengadakan pengawasan terhadap bekal Kan Permin Satri/ATK yang masuk/keluar gudang.
- c. Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar kompleks pergudangan.
- d. Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan, kereta dorong, alat pemadam kebakaran dan lain-lain) yang selalu siap digunakan setiap saat jika diperlukan.
- f. Sebagai Bendaharawan.
 - 1) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan bekal Kan Permin Satri/ATK atas perintah Bendawisesa.
 - 2) Melaksanakan administrasi bekal Kan Permin Satri/ATK sesuai dengan peraturan perbendaharaan/petunjuk teknis yang berlaku.

- 3) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan dan pengeluaran bekal Kan Permin Satri/ATK.
- 4) Memberi bantuan kepada komisi/inspeksi dengan catatan/keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
- 5) Membuat laporan pertanggungjawaban bekal Kan Permin Satri/ATK dan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbekangad melalui Kabekangdam dengan tembusan BPK.
- 6) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekangdam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan bekal Kan Permin Satri/ATK yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti-bukti penerimaan maupun pengeluaran.

12. GUDKAN PORSATLAP I-44-11

- a. Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengurus gudang.
- b. Mengadakan pengawasan terhadap bekal Kaporsatlap yang masuk/keluar gudang.
- c. Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar kompleks pergudangan.
- d. Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.

- e. Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan, kereta dorong, alat pemadam kebakaran dan lain-lain) yang selalu siap digunakan setiap saat jika diperlukan.
- f. Sebagai Bendaharawan.
 - 1) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan bekal Kaporsatlap atas perintah Bendawisesa.
 - 2) Melaksanakan administrasi bekal Kaporsatlap sesuai dengan peraturanperbendaharaan/petunjuk teknis yang berlaku.
 - 3) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan dan pengeluaran bekal Kaporsatlap.
 - 4) Memberibantuan kepada komisi/inspeksi dengan catatan/keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
 - 5) Membuat laporan pertanggungjawaban bekal Kaporsatlap dan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbekangad melalui Kabekangdam dengan tembusan BPK.
 - 6) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekangdam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan bekal Kaporsatlap yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 7) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti-bukti penerimaan maupun pengeluaran.

13. GUDKANMATANG I-44-14

- a. Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengurus gudang.
- b. Mengadakan pengawasan terhadap materiil angkutan yang masuk/keluar gudang.
- c. Menjaga ketertiban dan kebersihan baik di dalam gudang maupun sekitar komplek pergudangan.
- d. Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap personel yang tidak berkepentingan untuk memasuki ruangan gudang yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Menyediakan alat perlengkapan pergudangan (alat-alat pengepakan, kereta dorong, alat pemadam kebakaran dan lain-lain) yang selalu siap digunakan setiap saat jika diperlukan.
- f. Sebagai Bendaharawan.
 - 1) Menerima, menyimpan, memelihara dan mengeluarkan materiil angkutan atas perintah Bendawisesa.
 - 2) Melaksanakan administrasi materiil angkutan sesuai dengan peraturan perbendaharaan/ petunjuk teknis yang berlaku.
 - 3) Merencanakan dan mempersiapkan ruang serta tenaga kerja guna pelaksanaan penerimaan, penimbunan dan pengeluaran materiil angkutan.
 - 4) Memberi bantuan kepada komisi/inspeksi dengan catatan/keterangan yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.

- 5) Membuat laporan pertanggungjawaban materiil angkutan dan kelengkapan administrasi lainnya sesuai dengan peraturan perbendaharaan kepada Dirbekangad melalui Kabekangdam dengan tembusan BPK.
- 6) Memberikan saran dan pertimbangan staf kepada Kabekangdam tentang keadaan gudang, ruang timbun dan materiil angkutan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Mengadakan pemeriksaan dan penelitian administrasi serta bukti-bukti penerimaan maupun pengeluaran.

14. TEPBEK I-44-A MEDAN

- a. Membuat rencana kebutuhan bekal dan materiil untuk tiap bulan atau triwulan.
- b. Menerima, menyimpan dan mengeluarkan bekal Bekang kepada satuan perawatan secara periodik maupun insidental sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Melaksanakan pendataan para pejabat pelaksana fungsi pembekalan angkutan pada semua kesatuan di daerah pelayanannya.
- d. Memberikan data/keterangan, mengadakan pencatatan dan pengawasan serta evaluasi secara berlanjut serta terselenggaranya pelaksanaan pembekalan angkutan kepada kesatuan yang dilayani.
- e. Membuat laporan pertanggungjawaban bekal/materiil secara periodik kepada Kabekangdam kecuali bekal perminyakan secara hirarki ke Ditbekangad.

- f. Dantepbek dalam melaksanakan tugas kewajibannya secara administrasi bertanggung jawab kepada Kabekangdam, sedangkan secara taktis operasional kepada Danrem, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Kasrem.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	44.0	44.0	44.0
Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 56.0% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33 - 37 Tahun	21	42.0	42.0	42.0
38 - 42 Tahun	8	16.0	16.0	58.0
43 - 48 Tahun	10	20.0	20.0	78.0
49 - 57 Tahun	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan yang menjadi responden berusia 33 - 37 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 42.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dip	3	6.0	6.0	6.0
S1	25	50.0	50.0	56.0
SMA	20	40.0	40.0	96.0
SMP	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 50.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12 - 24 Tahun	11	22.0	22.0	22.0
25 - 31 Tahun	4	8.0	8.0	30.0
32 - 35 Tahun	5	10.0	10.0	40.0
8 - 11 Tahun	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan yang menjadi responden memiliki masa kerja 8 – 11 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 60.0% dari total responden.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompensasi)

Tabel 4.5
Kompensasi yang diberikan instansi sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	13	26.0	26.0	44.0
Setuju	17	34.0	34.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (22.0%), setuju sebanyak 17 orang (34.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (26.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kompensasi yang diberikan instansi sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.6
Gaji yang diterima cukup memadai.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	19	38.0	38.0	56.0
Setuju	16	32.0	32.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.0%), setuju sebanyak 16 orang (32.0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (38.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (38.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa gaji yang diterima cukup memadai.

Tabel 4.7
Instansi tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	18	36.0	36.0	52.0
Setuju	18	36.0	36.0	88.0
Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.0%), setuju sebanyak 18 orang (36.0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (36.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (36.0%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju bahwa instansi tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai.

Tabel 4.8
Tunjangan kesehatanyang saya terima membuat saya tidak risau mengenai biaya pengobatan yang mahal.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	17	34.0	34.0	50.0
Setuju	15	30.0	30.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (20.0%), setuju sebanyak 15 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tunjangan kesehatanyang saya terima membuat saya tidak risau mengenai biaya pengobatan yang mahal.

Tabel 4.9
Pemerintah memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	60.0
Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pemerintah memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak.

Tabel 4.10
Pemerintah memberikan tunjangan pendidikan dan perumahan yang adil dan layak.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	60.0
Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pemerintah memberikan tunjangan pendidikan dan perumahan yang adil dan layak.

Tabel 4.11
Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di instansi.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	60.0
Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak

10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di instansi.

Tabel 4.12
Saya merasa instansi menetapkan kebijakan yang baik bagi para pegawai.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	17	34.0	34.0	52.0
Setuju	21	42.0	42.0	94.0
Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa instansi menetapkan kebijakan yang baik bagi para pegawai.

Tabel 4.13
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya sesuai dengan minat saya.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	22	44.0	44.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya sesuai dengan minat saya.

Tabel 4.14
Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya.
Pernyataan X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	26	52.0	52.0	72.0
Setuju	13	26.0	26.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 13 orang (26.0%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (52.0%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (52.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya.

Tabel 4.15
Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksana dengan dukungan
fassilitas yang baik di instansi.

Pernyataan X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	22	44.0	44.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksana dengan dukungan fassilitas yang baik di instansi.

Tabel 4.16
Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan
penghargaan pihak instansi terhadap pegawai yang melakukan ibadah.

Pernyataan X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	19	38.0	38.0	56.0
Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (38.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak instansi terhadap pegawai yang melakukan ibadah.

Tabel 4.17
Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.
Pernyataan X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	26.0	26.0	26.0
Ragu-Ragu	17	34.0	34.0	60.0
Setuju	12	24.0	24.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (16.0%), setuju sebanyak 12 orang (24.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 13 orang (26.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.

Tabel 4.18
Instansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.
Pernyataan X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	62.0
Setuju	18	36.0	36.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 18 orang (36.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa instansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 4.19
Instansi tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pegawai
untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.
Pernyataan X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
	Setuju	22	44.0	44.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instansi tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Tabel 4.20
Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	15	30.0	30.0	48.0
Setuju	13	26.0	26.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (26.0%), setuju sebanyak 13 orang (26.0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (30.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

Tabel 4.21
Jam istirahat yang diberikan oleh instansi sudah cukup.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	17	34.0	34.0	54.0
Setuju	18	36.0	36.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 18 orang (36.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jam istirahat yang diberikan oleh instansi sudah cukup.

Tabel 4.22
Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	22	44.0	44.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.

Tabel 4.23
Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	16	32.0	32.0	38.0
Ragu-Ragu	3	6.0	6.0	44.0
Setuju	17	34.0	34.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (22.0%), setuju sebanyak 17 orang (34.0%), ragu-ragu

sebanyak 3 orang (6.0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 3 orang (6.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (34.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.

Tabel 4.24
Saya merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-Ragu	10	20.0	20.0	22.0
Setuju	23	46.0	46.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32.0%), setuju sebanyak 23 orang (46.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (20.0%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini.

Tabel 4.25
Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Ragu-Ragu	4	8.0	8.0	20.0
Setuju	25	50.0	50.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30.0%), setuju sebanyak 25 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.0%) dan sebanyak 6 orang (12.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.

Tabel 4.26
Instansi selalu memberikan hadiah bagi pegawainya yang berprestasi.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Ragu-Ragu	6	12.0	12.0	24.0
	Setuju	21	42.0	42.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (34.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (12.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.0%) dan sebanyak 2 orang (4.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instansi selalu memberikan hadiah bagi pegawainya yang berprestasi.

Tabel 4.27
Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	17	34.0	34.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.

Tabel 4.28
Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	14.0
	Ragu-Ragu	11	22.0	22.0	36.0
	Setuju	19	38.0	38.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (26.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (22.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.0%) dan sebanyak 3 orang (6.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang

(38.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju.

Tabel 4.29
Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.
Pernyataan X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Ragu-Ragu	13	26.0	26.0	28.0
Setuju	26	52.0	52.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (20.0%), setuju sebanyak 26 orang (52.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (26.0%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.30
Anda merasa puas atas kegiatan dari divisi instansi anda.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	7	14.0	14.0	30.0
Setuju	14	28.0	28.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (42.0%), setuju sebanyak 14 orang (28.0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (14.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa anda merasa puas atas kegiatan dari divisi instansi anda.

Tabel 4.31
Anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja anda dikantor.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	26	52.0	52.0	72.0
	Setuju	13	26.0	26.0	98.0
	Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 13 orang (26.0%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (52.0%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (52.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja anda dikantor.

Tabel 4.32
Saya selalu berusaha tiba/hadir dikantor tepat waktu.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	22	44.0	44.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berusaha tiba/hadir dikantor tepat waktu.

Tabel 4.33
Saya akan berusaha bekerja untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Ragu-Ragu	23	46.0	46.0	56.0
Setuju	21	42.0	42.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (46.0%) dan sebanyak 5 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa saya akan berusaha bekerja untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya.

Tabel 4.34
Saya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi instansi.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Ragu-Ragu	24	48.0	48.0	56.0
Setuju	21	42.0	42.0	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (48.0%) dan sebanyak 4 orang (8.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi instansi.

Tabel 4.35
Saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	52.0
Setuju	19	38.0	38.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak 6 orang (12.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya.

Tabel 4.36
Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	17	34.0	34.0	52.0
Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (34.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya.

Tabel 4.37
Apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya, saya selalu siap untuk memperbaikinya.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	18.0	18.0	18.0
Ragu-Ragu	18	36.0	36.0	54.0
Setuju	21	42.0	42.0	96.0
Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (36.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya, saya selalu siap untuk memperbaikinya.

Tabel 4.38
Instansi tidak memberikan sanksi terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan anda.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	22	44.0	44.0	92.0
Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (32.0%) dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instansi tidak memberikan sanksi terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan anda.

Tabel 4.39
Saya akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan.
Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Ragu-Ragu	20	40.0	40.0	52.0
	Setuju	19	38.0	38.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%) dan sebanyak 6 orang (12.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan.

4.1.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.40 Uji Validitas (X₁) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	46.4800	63.234	.385	.904
Pernyataan X1.2	46.7000	62.092	.526	.897
Pernyataan X1.3	46.6400	61.827	.558	.896
Pernyataan X1.4	46.5400	62.009	.486	.899
Pernyataan X1.5	46.8800	61.659	.706	.891
Pernyataan X1.6	46.8800	61.414	.728	.890
Pernyataan X1.7	46.8800	61.659	.706	.891
Pernyataan X1.8	46.7200	61.267	.646	.893
Pernyataan X1.9	46.6400	61.500	.619	.894
Pernyataan X1.10	46.9800	62.918	.613	.894
Pernyataan X1.11	46.6400	61.500	.619	.894
Pernyataan X1.12	46.8200	64.681	.444	.900
Pernyataan X1.13	46.7800	61.032	.526	.898
Pernyataan X1.14	46.9000	60.786	.736	.890
Pernyataan X1.15	46.6400	61.500	.619	.894

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41 Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	34.0400	22.162	.555	.702
Pernyataan X2.2	34.2800	24.859	.347	.735
Pernyataan X2.3	34.2000	23.551	.550	.708
Pernyataan X2.4	34.3000	22.867	.347	.743
Pernyataan X2.5	33.5600	25.394	.368	.732
Pernyataan X2.6	33.6600	24.515	.377	.731
Pernyataan X2.7	33.7000	23.602	.394	.729
Pernyataan X2.8	33.3400	25.494	.365	.733
Pernyataan X2.9	33.9400	22.262	.502	.711
Pernyataan X2.10	33.7400	25.870	.331	.737

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.2600	25.543	.550	.878
Pernyataan Y.2	31.1200	28.353	.513	.876
Pernyataan Y.3	30.7800	25.563	.759	.857
Pernyataan Y.4	30.8600	29.674	.365	.884
Pernyataan Y.5	30.8400	29.239	.447	.879
Pernyataan Y.6	30.7600	25.247	.826	.852
Pernyataan Y.7	30.9200	28.483	.472	.878
Pernyataan Y.8	30.9000	27.194	.590	.870
Pernyataan Y.9	30.7800	25.563	.759	.857
Pernyataan Y.10	30.7600	25.247	.826	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,901 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,747 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

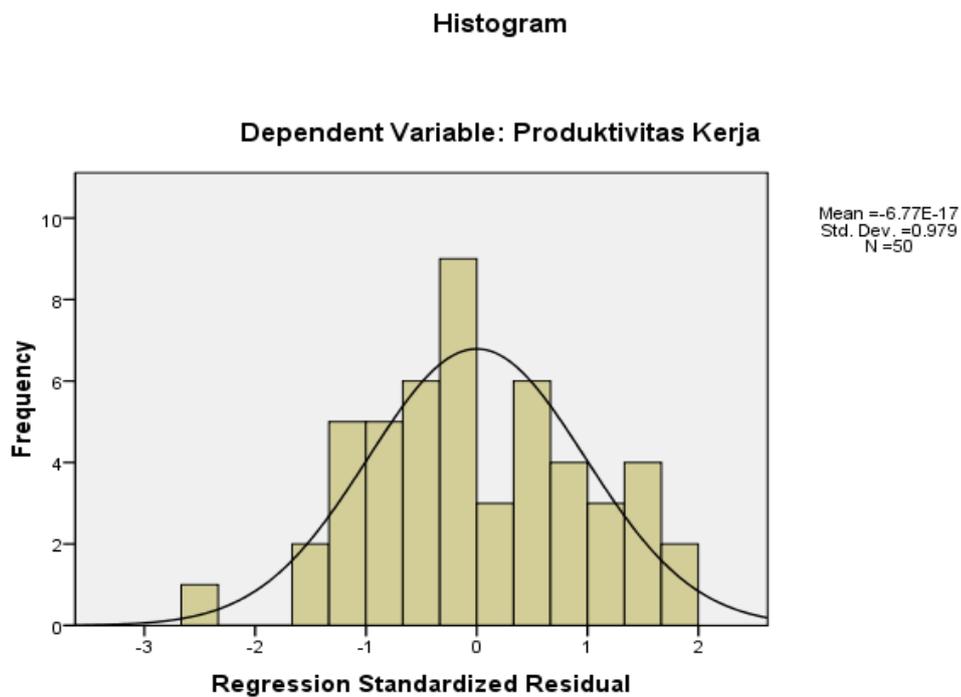
Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4.1.6 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

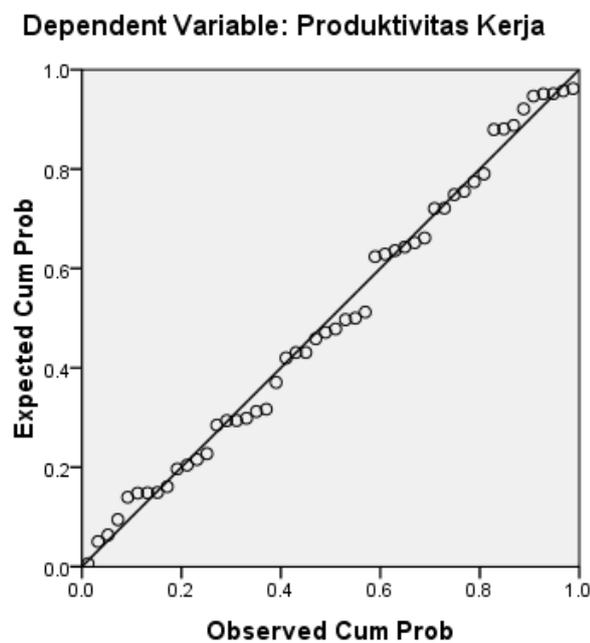


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig$ (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94693993
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.478
Asymp. Sig. (2-tailed)		.976
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,976 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,976 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.365	3.084	.443	.660		
	Kompensasi	.429	.075	5.704	.000	.462	2.165
	Motivasi	.302	.118	2.562	.014	.462	2.165

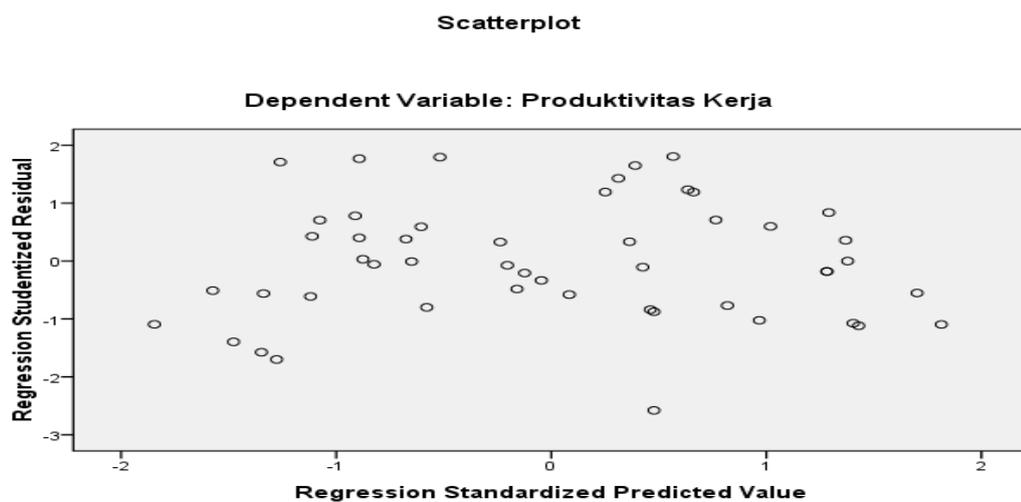
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi $2,165 < 10$ dan motivasi $2,165 < 10$, serta nilai *Tolerance* kompensasi $0,462 > 0,10$ dan motivasi $0,462 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.1.7 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.48
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.365	3.084	.443	.660		
	Kompensasi	.429	.075	5.704	.000	.462	2.165
	Motivasi	.302	.118	2.562	.014	.462	2.165

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,365 + 0,429 X_1 + 0,302 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,365.
- b. Jika terjadi peningkatan kompensasi 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,429.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,302.

4.1.8 Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1187.042	2	593.521	65.553	.000^a
	Residual	425.538	47	9.054		
	Total	1612.580	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 65,553 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.365	3.084	.443	.660		
	Kompensasi	.429	.075	5.704	.000	.462	2.165
	Motivasi	.302	.118	2.562	.014	.462	2.165

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- b. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,562 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	3.00899

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,725 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,5% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 72,5\% = 27,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Bagi pegawai, kompensasi dapat diartikan sebagai hak yang diperoleh pegawai atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai bentuk kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi pegawai kompensasi adalah hak yang harus diterimanya. Hal tersebut tentunya juga sangat diinginkan oleh pegawai Bekangdam I/Bukit Barisan sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasikan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya, karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para pegawai, juga akan menentramkan batin pegawai tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,562 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Kepala Kantor Bekangdam I/Bukit Barisan seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan yang lain kepada pegawai yang berprestasi salah satunya dengan memberikan insentif. Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa insentif atau hukuman. Ketika pemberian insentif dikaitkan dengan produktivitas kerja, pemberian itu berlaku sebagai reinforcement positif

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 65,553 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Kepala Kantor Bekandam I/Bukit Barisan seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan yang lain kepada pegawai yang berprestasi salah satunya dengan memberikan insentif. Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa insentif atau hukuman. Ketika pemberian insentif dikaitkan dengan produktivitas kerja, pemberian itu berlaku sebagai reinforcement positif

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana $t_{hitung} 5,704 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana $t_{hitung} 2,562 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan $0,014 < 0,05$.
3. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bekandam I/Bukit Barisan, dimana F_{hitung} sebesar $65,553 > F_{tabel}$ sebesar $3,20$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan organisasi dalam memberikan kompensasi finansial kepada pegawai dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan memperhatikan pemberian kompensasi non finansial yang kurang adil sesuai dengan kinerja pegawai. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi adalah kompensasi yang diberikan untuk pegawai harus lebih

baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Disarankan pada organisasi mempertahankan pegawai yang dapat berusaha menjadi pribadi baik sehingga diterima oleh orang lain dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan pegawai yang tidak ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya sebagaimana dengan misi dan visi organisasi, sehingga kedepannya pegawai dapat menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Disarankan pada organisasi mempertahankan organisasi yang selalu memperhatikan pegawai agar pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan organisasi yang memperhatikan standar kualitas pegawai yang melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada. Dengan solusi pelatihan atau oreantasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku ;

- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Arianty, Nel, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-III*. Medan : Perdana Publishing.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Budiono dan Erlina, 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. pos Indonesia Cabang Sidoarjo. JurnalBisnis Indonesia Vo. 6 No. 2 2 Oktober 2015*
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kadarisman.M 2012, *Manjemen kompensasi, Jakarta : Rajawali pers*
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan ke-IV*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.

Serdarmayanti. 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja-Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan Kerjanya Cetakan ke-III*. Jakarta: CV Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenadamedia Group

Suciana, F., Zukhri, S., & Pramono, C. (2021, March). Tomato Juice and Dragon Fruit Juice to Reduce Blood Sugar Level. In 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020) (pp. 789-792). Atlantis Press.

Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja KPU Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(2), 298-313.

Jurnal:

Rikawati Ginting Munthe. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Skylandsea. Vol. 2, No. 2. ISSN. 2614-5154. Sumatera Utara Universitas Quality Medan.*

Skripsi orang :

Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang.*

Atqiya, Muhammad Nafi'. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang, Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.*

Mahfud, 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di RSU Aisyah Ponorogo, Skripsi Universitas Islam Negeri Ponorogo*

Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. Journal of Science and Technology Policy Management.

Putri, Refcy Utami. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Prabumulih, Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.*

Sanjaya, Rido. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat), Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*

Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).

Internet :

respository.unpas.ac.id BABII Kajian Pustaka kerangka Dan Hipotesis (diakses 09 Desember 2020, Pukul 9.00)

<http://repository.unpas.ac.id/32556/4/BAB%20III.pdf>(diakses 14 Desember 2020)

<http://repository.unpas.ac.id/30086/5/BAB%20III.pdf> (diakses 14 Desember 2020)