

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. ANAK AGUNG SEDAYU GRESIK

Mochamad Syafii

ABSTRAK

Berdasarkan kebutuhan dan harapan dari sumber daya manusianya, maka diperlukan adanya motivasi dari berbagai pihak, yang pada hakekatnya motivasi adalah sesuatu untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karna besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil temuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah Untuk uji signifikan motivasi diperoleh F_{hitung} sebesar 2,169. Sedangkan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2,026. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti. Untuk uji signifikan kompensasi diperoleh F_{hitung} sebesar 5,922. Sedangkan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2,026. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti. Berdasarkan

keterangan tersebut faktor kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Produktivitas kinerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia usaha diwarnai oleh persaingan yang ketat, maka setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas, salah satunya mengenai sumber daya manusia yang dimiliki serta sistem pengelolaannya. Dalam hal ini pengelolaan suatu perusahaan juga harus benar-benar profesional sehingga dalam perkembangannya dapat mencapai target yang diharapkan.

Suatu perusahaan akan melibatkan sekumpulan orang sebagai asset sumber daya, dengan demikian dalam perusahaan tersebut perlu adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan sumber-sumber yang ada. Kita menyadari bahwa tiap-tiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda sehingga pemberian kompensasi yang cukup sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia dapat dikembangkan sedangkan sumber daya yang lain jika digunakan setiap hari, akan semakin hangus atau rusak apabila tidak diperbaharui.

Sehingga berdasarkan kebutuhan dan harapan dari sumber daya manusianya, maka diperlukan adanya motivasi dari berbagai pihak, yang pada hakekatnya motivasi adalah sesuatu untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Moh. Uzer Usman (2000 ; 267), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif

menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan kompensasi menurut Marihot T.E. Hariandja (2007:244) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karna besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga

penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan usaha organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian yang sifatnya mencari suatu sebab akibat yang dapat menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Sugiyono (2006 : 27) mengatakan dimana jenis penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang sifatnya mencari suatu sebab akibat yang dapat menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini diantaranya :

1. Variabel Terikat (Y)

Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat dalam

penelitian ini, karena dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

2. Variabel Bebas (X)

Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, karena menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

Definisi Konsep Dan Operasional

Definisi operasional adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam suatu penelitian yang berdasarkan sifat-sifat atau hal-hal yang didefinisikan dan diamati sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y)

Produktivitas Kerja karyawan yaitu jumlah perbandingan antara hasil yang diperoleh karyawan dengan tujuan yang ingin dicapai UD. Anak Agung Sedayu dalam periode tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur Produktivitas kerja adalah Target Produksi. Seperti : hasil kerja, pembagian tugas yang tepat, jam kerja yang sesuai.

2. Variabel Bebas (X)

a. Motivasi (X_1)

Yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan target produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah penghargaan non finansial. Seperti : hubungan rekan kerja, situasi kerja, persaingan yang sehat, kenikmatan kerja,

b. Kompensasi (X_2)

Yaitu biaya yang dikeluarkan kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan waktu, tenaga, dan pikiran. Indikator yang digunakan untuk mengukur

kompensasi adalah upah. Seperti: gaji yang diberikan sesuai kebutuhan fisik minimal, gaji sesuai UMR/UMK, adanya tunjangan lain selain gaji, ketepatan waktu dalam memberikan gaji.

Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian pada umumnya merupakan usaha untuk memperoleh fakta-fakta, mengembangkan dan menguji kebenaran dengan cara-cara mengumpulkan dan mencatat serta menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan. Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Angket
2. Wawancara
3. Observasi
4. Dokumentasi

Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian kuantitatif selalu bergantung pada dua alat ukur, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana nilai atau ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Validitas dan reliabilitas yang ditentukan oleh bagaimana cara peneliti melihat isi dari pengukuran dan menilai seberapa jauh pengukuran yang dilakukan itu adalah merupakan alat ukur yang benar-benar mengukur aspek-aspek sesuai dengan tujuan instruksional. Dalam penelitian ini penulis memilih kriteria validitas dan reliabilitas isi.

Validitas isi dan reliabilitas adalah validitas instrumen yang memiliki

kandungan isi butir-butir item pertanyaan yang dibuat sesuai dengan topik penelitian dan bisa menggali jawaban responden sesuai dengan permasalahan yang sudah dirumuskan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu kali pengukuran, di mana kuesioner tersebut dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally dalam Ghazali, 2001;133). Sedangkan untuk uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung $> r$ tabel.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini analisis dan pengolahan data akan digunakan analisis kuantitatif yaitu pengolahan data yang menggunakan angka-angka kemudian dibantu dengan program SPSS 12.0 for windows.

Langkah-langkahnya adalah:

1. Teknik Analisa Data

Di mana data akan diolah dengan menggunakan cara statistik dalam bentuk metode regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Prosedur pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus Karel Pearson (2006 : 94) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

a = koefisien konstanta

b_1, b_2 = koefisien variabel bebas

e = variabel pengganggu

2. Uji hipotesa 1

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang nyata antara variabel-variabel independen

dengan variabel dependen secara simultan digunakan uji-F dengan rumus sebagai berikut Sudjana, (2003;108):

Di mana :

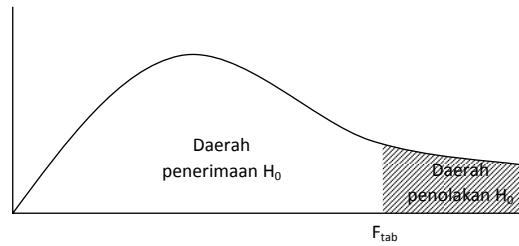
$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

R^2 = Koefisien determinasi

k = Konstanta (jumlah variabel independen)

n = Jumlah sampel

- b. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang nyata secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
 $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang nyata secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
 - c. Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) 5 %
 - d. Kriteria Pengujian yang dipakai dalam uji F adalah:
 - 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
3. Pengujian hipotesis 2
- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut Sudjana,(2003;115) :



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan H_0
(Uji F)

Sumber: Djarwanto, Ps, Se, 2001

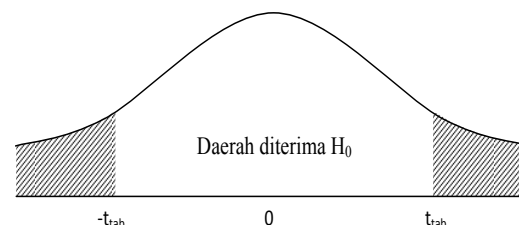
$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Di mana:

b_i = Koefesien regresi

Se = Standar error

- b. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
 $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang nyata antara secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
- c. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka $\alpha/2 = 0,025$
- d. $Df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$
- e. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah :
 - 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
 - 2) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.



Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan
(Uji t)

Sumber: Djarwanto, Ps, Se, 2001

PEMBAHASAN

Gambaran Perusahaan

Sejarah Perusahaan

Perusahaan UD. Anak Agung Sedayu, berdiri pada tahun 1968, didirikan oleh Ibu Fazaidah yang mengawali usahanya dengan membuat tengku atau tempat pembakaran kapur yang awalnya berlokasi di Jl. Veteran daerah Segunting Gresik dan memiliki hanya satu truk dengan pembiayaan sendiri.

Pada tahun 1974 oleh Bapak Bupati Kabupaten Gresik di pindahkan ke daerah Desa Kembangan yang bertempat di Jl. Mayjen Sungkono 52 Gresik. Karena di tempat yang dulu akan di bangun perumahan semen Gresik pada tahun 1980 sedangkan perusahaan Ibu Fazaidah di namakan UD. Anak Agung Sedayu.

Sedangkan alasan Ibu Fazaidah mendirikan perusahaan ini semula adalah kapur atau gamping banyak dibutuhkan orang terutama di kawasan Gresik dan sekitarnya. Dan bahan ini digunakan sebagai bahan campuran daripada semen untuk membuat bangunan dengan alasan mengirit semen, dengan pertimbangan tersebut hasil yang diperoleh cukup lumayan.

Hingga saat ini perusahaan UD. Anak Agung Sedayu mempunyai 3 jobong atau tengku diatas tanah seluas 2500 m², tenaga kerja dan peralatan yang cukup untuk kelancaran proses produksi serta pemasaran sesuai dengan kebutuhan.

Lokasi Perusahaan

UD. Anak Agung Sedayu Gresik berkedudukan di Kelurahan Segoromadu, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur, tepatnya di Jalan Mayjend Sungkono No. 16 Gresik.

Pemasaran

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dapat berkembang dan memperoleh keuntungan, perusahaan harus melakukan salah satu fungsi pokoknya yaitu pemasaran.

UD. Anak Agung Sedayu Gresik proses produksinya bergerak dalam bidang pembakaran kapur yang berupa kapur atau Gamping. Dan produknya dipasarkan di dalam negeri diantaranya :

1. Surabaya
2. Malang
3. Mojokerto
4. Lamongan
5. Sidoarjo

Tanggung Jawab dan Wewenang

Dalam struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Direktur
Mengkoordinasi semua kegiatan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap hasil-hasil kegiatan yang dilakukan perusahaan.
Direktur sebagai pimpinan tertinggi mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan mengenai kegiatan perusahaan.
2. Bagian Keuangan
 - a. Mengatur keuangan yang berhubungan dengan pemasukan perusahaan seperti : laba perusahaan dan hasil penjualan
 - b. Mengatur keuangan yang berhubungan dengan pengeluaran perusahaan seperti : pembayaran gaji karyawan pembelian bahan baku.
 - c. Membuat laporan keuangan perusahaan pada akhir periode.
3. Bagian Administrasi
 - a. Mencatat seluruh peristiwa yang berhubungan dengan kegiatan

- perusahaan termasuk rencana dan pelaksanaan dari kebijaksanaan perusahaan.
- b. Mengadakan surat menyurat dengan pihak yang terkait.
4. Bagian Produksi
- a. Menentukan pembelian bahan baku dan menentukan standart pemakaian bahan baku.
 - b. Mengadakan pengawasan kualitas produk.
 - c. Menghitung dan mencatat hasil perusahaan setiap saat baik dalam kualitas maupun kuantitas.
 - d. Menghitung dan mencatat bahan-bahan yang termasuk dan diproses serta menghitung stock bauk bahan bakunya maupun bahan pembantunya.
 - e. Menghitung dan mencatat barang-barang yang akan dimasukkan ke gudang.
 - f. Mengatur tugas-tugas karyawan bagian produksi.
5. Bagian Penjualan
- a. Mencatat pengeluaran dari bagian penjualan.
 - b. Mencatat pengeluaran yang bertanggung dengan kegiatan perusahaan.
 - c. Menentukan kebijakkan piutang.
 - d. Membuat anggaran.
6. Bagian Personalia.
- a. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan.
 - b. Melakukan pengawasan terhadap karyawan.
 - c. Membayar upah karyawan.
7. Mandor.
- a. Memberikan petunjuk dan mengawasi para karyawan
 - b. Mengawasi pemakaian alat dan bahan baku
 - c. Melaporkan hasil produksi.
 - d. Mengadakan absensi pada karyawan bagian produksi.

8. Karyawan
 - a. Menata batu dalam jobong
 - b. Melakukan pembakaran
 - c. Mengambil gamping dalam jobong.

Proses Produksi

Dalam memproduksi kapur melalui beberapa tahapan antara lain sebagai berikut :

1. Tahap Pertama
Bahan yang berupa batu kapur dipecah kecil-kecil kemudian dimasukkan jobong dengan ditata seperti gua.
2. Tahap Kedua
Setalahsemuatelahselesai dimasukkan kedalam jobong kemudian diteruskan ke proses pembakaran, pembakaran pertama dilakukan dengan kayu selama sehari semalam. Selanjutnya diganti dengan serbuk kayu dengan menggunakan blower selama 4 hari, kemudian hasil pembakaran didinginkan selam 2 hari.
3. Tahap Ketiga
Pengurusan abu arang dari sisa pembakaran dilakukan selama satu hari. Abu arang dikeluarkan dari dalam jobong agar dalam proses pengambilan batu gamping tidak tercampur dengan abu arang.
4. Tahap Keempat
Setelah selesai pembakaran dan pengurusan, batu yang berada dalam jobong dikeluarkan dari dalam jobong atau pembongkaran yang dilakukan selama tiga hari dua malam, kemudian batu gamping tersebut ditimbun dalam gudang
5. Tahap Kelima
Batu gamping yang telah ditimbun dalam gudang yang sudah dingin dilakukan pengecoran yaitu batu gamping disiram dengan air hingga

berbentuk bubuk kapur. Agar menjadi bubuk kapur yang berkualitas maka penyiramannya harus dilakukan sedikit demi sedikit hingga merata, khususnya yang masih belum masak dan yang masih keras harus diambil dan dikumpulkan agar tidak bercampur dengan bubuk kapur yang berkualitas. Yang dilakukan selama kurang lebih 4 hari.

6. Tahap Keenam

Tahap keenam merupakan tahap terakhir dalam proses pembuatan kapur gamping. dimana batu gamping yang sudah dijadikan bubuk kapur diadakan pengantongan atau pengesakan. Pengesakan dilakukan dalam kantong plastik dengan ukuran yang berbeda. Setelah tahap tersebut dilakukan semua, maka bubuk kapur siap untuk dipasarkan.

Sifat Produksi

Sifat dari proses produksi untuk pembuatan kapur ini adalah terus-menerus yaitu sejak dari bahan baku sampai menjadi produk jadi yang urutannya tidak berubah dan berdasarkan pemesanan. Secara gambaran karyawan sifat proses produksi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan Terus-menerus (*Continues Job*)

yaitu proses produksi yang dilakukan sejak dari bahan baku sampai menjadi produk jadi yang dilakukan secara terus-menerus meskipun tanpa adanya permintaan. Adapun dalam hal ini adalah jenis bagian : produksi, pengambilan batu kapur.

2. Pekerjaan Pesanan (*Job Order*)

yaitu proses produksi yang dilakukan sejak dari bahan baku sampai menjadi produk jadi yang dilakukan hanya waktu adanya permintaan.

Adapun dalam hal ini adalah jenis bagian : Pembakaran batu gamping, pengambilan gamping dalam jobong, Proses jadi kapur, Penataan batu kapur, Packing.

Hasil Produksi

UD. Anak Agung Sedayu adalah perusahaan yang memproduksi satu jenis produk, adapun hasil produksinya adalah bubuk kapur atau batu gamping yang digunakan sebagai bahan campuran adonan semen, yang biasanya digunakan dalam hal pendirian bangunan.

Hasil produksi batu gamping dari UD. Anak Agung Sedayu dipacking per sak, dengan ukuran sebagai berikut :

1. Zak (Kantong Plastik) ukuran 32 (2 Kg.)
2. Zak (Kantong Plastik) ukuran 35 (3,5 Kg.)
3. Zak (Kantong Plastik) ukuran 37 (4,5 Kg.)
4. Zak (Kantong Plastik) ukuran 40 (6 Kg.)

Target dan Realisasi Produksi

Adapun rincian target dan realisasi produksi pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.10.1
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2005

Produk	Target	Realisasi	Persentase
Kapur 32	20.000	20.000	1,00
Kapur 35	30.000	32.500	1,25
Kapur 37	40.000	42.500	1,25
Kapur 40	20.000	20.000	1,00

Sumber: Data Primer Diolah Penulis tahun 2009

Tabel 4.1.10.2
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2006

Produk	Target	Realisasi	Persentase
Kapur 32	20.000	20.000	1,00
Kapur 35	30.000	30.000	1,00
Kapur 37	42.500	45.000	1,50
Kapur 40	20.000	22.000	1,20

Sumber : Data Primer Diolah Penulis tahun 2009

Tabel 4.1.10.3
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2007

Produk	Target	Realisasi	Persentase
Kapur 32	20.000	20.000	1,00
Kapur 35	32.500	32.500	1,00
Kapur 37	45.000	45.000	1,00
Kapur 40	22.500	24.500	1,25

Sumber : Data Primer Diolah Penulis tahun 2009

Tabel 4.1.10.4
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2008

Produk	Target	Realisasi	Persentase
Kapur 32	22.500	22.500	1,00
Kapur 35	32.500	32.500	1,00
Kapur 37	45.000	47.500	1,25
Kapur 40	25.000	25.000	1,00

Sumber : Data Primer Diolah Penulis tahun 2009

Tabel 4.1.10.5
Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2009

Produk	Target	Realisasi	Persentase
Kapur 32	22.500	22.500	1,00
Kapur 35	37.500	37.500	1,00
Kapur 37	47.500	47.500	1,00
Kapur 40	27.500	30.000	1,25

Sumber : Data Primer Diolah Penulis tahun 2009

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 karyawan Bagian Produksi UD. Anak Agung Sedayu sangat produktif, hal ini dapat ditunjukkan dengan realisasi produksi secara keseluruhan lebih besar daripada target.

Kompensasi Karyawan

Adapun rincian gaji karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik adalah sebagai berikut:

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2005 sampai tahun 2009 karyawan UD. Anak Agung Sedayu Gresik selalu mengalami kenaikan gaji, dalam Permasalahan penetapan kompensasi UD. Anak Agung Sedayu

Tabel 4.1.11.1
UD. Anak Agung Sedayu Gresik Standart Upah Karyawan

Bagian	Gaji (Rp)					Satuan
	Tahun 2005	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	
Produksi,	25.000	27.500	30.000	35.000	35.000	Hari
Pengambilan batu kapur	45.000	45.000	50.000	50.000	55.000	Truk
Pembakaran	500.000	550.000	600.000	700.000	750.000	Jobong
Penataan Gamping	500.000	550.000	550.000	600.000	600.000	Jobong
Pengambilan	400.000	450.000	450.000	500.000	500.000	Jobong
Proses jadi	350.000	400.000	400.000	450.000	450.000	Jobong
Packing 32	40	50	50	60	60	Zak
Packing 35	40	50	50	60	60	Zak
Packing 37	60	75	75	100	100	Zak
Packing 40	60	75	75	100	100	Zak

Sumber: Bagian Produksi UD. Anak Agung Sedayu Gresik Tahun 2009

Gresik tidak memandang masa kerja karyawan.

Hasil Penelitian

Deskripsi umum responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.1.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
≤ 20 tahun	6	14,2 %
21-30 tahun	34	81,0 %
≥ 31 tahun	2	4,8 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebesar 81%, sedangkan responden terkecil adalah usia ≤ 20 tahun ke atas sebesar 14,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.1.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	32	76,2 %
Perempuan	10	23,8 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar adalah 32 orang atau 76,2 % berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan adalah 10 orang atau 23,8 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMP	4	09,5 %
SMA/Sederajat	33	78,6 %
Diploma	5	11,9 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang atau 09,5%, responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 33 orang atau 78,6%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau 11,9%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.2.1.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Prosentase
Belum kawin	20	47,6 %
Kawin	22	52,4 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah kawin sebanyak 22 orang atau 52,4%. Sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 20 orang atau 47,6%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.

Tabel 4.2.1.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	2	04,8 %
1-5 tahun	36	85,7 %
> 5 tahun	4	09,5 %
Jumlah	42	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 36 orang atau 85,7% responden dengan lama kerja 1-5 tahun, terdapat 2 orang atau 04,8% responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun, sedangkan 4 orang atau 09,5% responden dengan lama kerja lebih dari 5 tahun.

Uji Instrumen

Uji validitas

Tabel 4.2.2.1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Item	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
X _{1,1}	0,640	0,275	Valid
X _{1,2}	0,604	0,275	Valid
X _{1,3}	0,729	0,275	Valid
X _{1,4}	0,734	0,275	Valid
X _{1,5}	0,477	0,275	Valid
X _{1,6}	0,462	0,275	Valid
X _{1,7}	0,634	0,275	Valid
X _{1,8}	0,417	0,275	Valid
X _{1,9}	0,596	0,275	Valid
X _{1,10}	0,723	0,275	Valid
X _{1,11}	0,417	0,275	Valid
X _{1,12}	0,576	0,275	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2009

Tabel 4.2.2.1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
X _{2,1}	0,723	0,275	Valid
X _{2,2}	0,625	0,275	Valid
X _{2,3}	0,683	0,275	Valid
X _{2,4}	0,736	0,275	Valid
X _{2,5}	0,659	0,275	Valid
X _{2,6}	0,630	0,275	Valid
X _{2,7}	0,601	0,275	Valid
X _{2,8}	0,555	0,275	Valid
X _{2,9}	0,709	0,275	Valid
X _{2,10}	0,544	0,275	Valid
X _{2,11}	0,536	0,275	Valid
X _{2,12}	0,705	0,275	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2009

Tabel 4.2.2.1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Y ₁	0,688	0,275	Valid
Y ₂	0,655	0,275	Valid
Y ₃	0,512	0,275	Valid
Y ₄	0,725	0,275	Valid
Y ₅	0,733	0,275	Valid
Y ₆	0,404	0,275	Valid
Y ₇	0,725	0,275	Valid
Y ₈	0,383	0,275	Valid
Y ₉	0,652	0,275	Valid
Y ₁₀	0,392	0,275	Valid
Y ₁₁	0,563	0,275	Valid
Y ₁₂	0,648	0,275	Valid

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung > r tabel. Jadi seluruh butir pertanyaan dari variabel bebas maupun variabel terikat terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah diolah penulis didapatkan hasil realibilitas sebagai berikut :

Tabel 4.2.2.2.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X ₁	0,815	Reliabel
X ₂	0,867	Reliabel
Y	0,836	Reliabel

Sumber: Data Primer Tahun 2009

Keterangan dari tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X₁) dengan nilai alpha 0,815 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel motivasiterbukti reliabel.
2. Variabel kompensasi (X₂) dengan nilai alpha 0,867 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel kompensasi terbukti reliabel.

3. Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai alpha 0,836 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel produktivitas kerja karyawan terbukti reliabel.

Analisis dan Uji Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS 12,0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2.3.1.1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant	0,665	0,438		1,518	0,137
Motivasi	0,245	0,113	0,238	2,169	0,036
Kompensasi	0,623	0,105	0,650	5,922	0,000

Sumber: Data Primer Tahun 2009

Dari table 4.2.3.1.1 analisis regresi berganda secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,665 + 0,245X_1 + 0,623X_2$$

1. Jika X_1 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,245 satuan dengan anggapan X_2 tetap, artinya semakin baik motivasi yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.
2. Jika X_2 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,623 satuan dengan anggapan X_1 tetap, artinya semakin baik kompensasi yang dilakukan perusahaan, maka

produktivitas kerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

4.2.3.2. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 4.2.3.2.1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762	,581	,559	,43304

Sumber: Data Primer Tahun 2009

3. Dari hasil Adjusted R Square = 0,559 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 55,9% terhadap variabel X_1 dan X_2 sebagian sisanya 44,1% disebabkan oleh

faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

4. R Square = 0,581, artinya variasi dalam variabel bebas X_1 dan X_2 mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 58,1%.
5. R = 0,762, artinya kuatnya hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 76,2% sehingga dapat dikatakan hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah kuat.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian benar atau salah maka diuji dengan uji F dan uji t.

1. Uji F

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil uji F sebagai berikut :

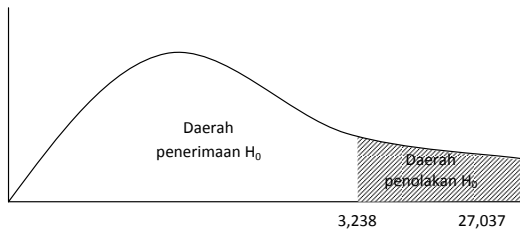
Tabel 4.2.3.2.2
Uji secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,140	2	5,070	27,037	,000 ^a
	Residual	7,313	39	,188		
	Total	17,454	41			

Sumber: Data Primer Tahun 2009

Dari data diperoleh $F_{hitung} = 27,037$
 DF atas = 2, DF bawah = 39, didapat
 $F_{tabel} = 3,238$
 $\alpha = 0,05$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak



Gambar 4.2.3.2.1

Daerah Kritis Kurva Distribusi Uji F
 Sumber : Data Primer Tahun 2009

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,037 > 3,238$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

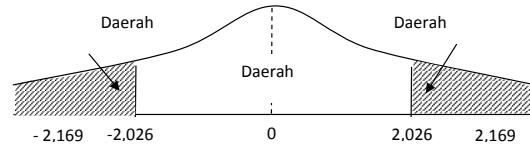
2. Uji t

Uji t tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hipotesis penelitian :

- a. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 2,169$ dan $t_{tabel} = 2,026$



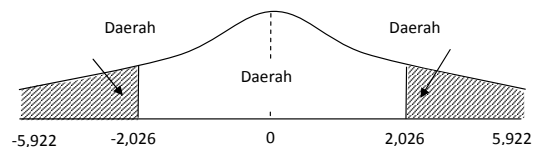
Gambar 4.2.3.2.2

Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Motivasi)

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,169 > 2,026$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

- b. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 5,922$ dan $t_{tabel} = 2,026$



Gambar 4.2.3.2.3

Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Kompensasi)

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,922 > 2,026$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

3. Nilai r^2

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dinyatakan oleh koefisien korelasi partial (r^2), koefisien korelasi partial dari masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a. r^2 motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,328 atau 32,8%
- b. r^2 kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,688 atau 68,8%.

Berdasarkan keterangan tersebut faktor kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,688 atau 68,8%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis telah didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

1. t hitung $>$ t tabel yaitu $2,169 > 2,026$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman (2000 : 30) Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.
2. t hitung $>$ t tabel yaitu $5,922 > 2,026$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kompensasi terhadap produktivitas

kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian kompensasi seperti menurut Marihot T.E. Hariandja (2007 : 244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

3. $R = 0,762$ (76,2 %) artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama. hal ini seperti yang telah dibahas oleh Lunthans (1995 : 95) apabila karyawan memandang antara motivasi dan kompensasi tersebut pantas dan adil, maka karyawan merasa bahwa mereka menerima sesuai dengan tingkat produktivitasnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Anak Agung Sedayu. Hasil analisis diperoleh nilai

koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,559 atau 55,9% sedangkan sisanya 0,441 atau 44,1% dipengaruhi faktor-faktor lain.

2. Berdasarkan analisa korelasi (R) antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,762 atau 76,2%. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.
3. Untuk uji signifikansi motivasi diperoleh F_{hitung} sebesar 2,169. Sedangkan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2,026. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.
4. Untuk uji signifikansi kompensasi diperoleh F_{hitung} sebesar 5,922. Sedangkan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2,026. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti. Berdasarkan keterangan tersebut faktor kompensasi merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

Saran

Dari kesimpulan yang didapat, maka sebagai usaha untuk membantu dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan yaitu:

1. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan dan memberikan

motivasi serta kompensasi untuk kesejahteraan yang seharusnya diberikan kepada karyawan. Dengan tujuan karyawan tersebut akan merasa nyaman dan karyawan tersebut akan bisa bekerja dengan baik, bila karyawan bekerja dengan maksimal maka perusahaan akan mendapatkan produk dengan maksimal. Untuk mendapatkan produksi yang maksimal,

2. Perusahaan hendaknya mengadakan pendekatan terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui apa yang menjadi keinginan karyawan.
3. Perusahaan hendaknya menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan.

Dari saran-saran tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat mempertimbangkan serta mengambil keputusan secara matang, baik mengenai penyediaan dana, pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan dan segala sesuatu yang dianggap penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Antoni., 2007, *Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja*, Student Ph.D Fakultas Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Arikunto. Suharsimi, 1989, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Bina Aksara.. Jakarta.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management (Seventh Edition)*. London: Prince Hall International Inc.

- Djarwanto, 2001, *Uji Stasistik Dalam Penelitian*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Faustino Cardoso Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gery Dessler, *Manajemen SDM*, 1998
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Grasindo, 2007.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2007.
- Moh. Pabundu Tika M.M, 2006, *Metodelogi Riset Bisnis*, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo dan Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmojo, *pengembangan sumberdaya manusia*. PT. kineka cipta, Jakarta 1997.
- Ravianto. 1987. *Ekonomi Teknik.: Sarana Informasi Usaha*. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar maju.
- Sudjana, 2003, *Tehnik Analisis dan Korelasi*, Edisi Ketiga Penerbit Tarsito Bandung.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia