

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SAWIT ASAHAN INDAH KABUPATEN
ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SI) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

TRI WULANDARI ZULLAIKHA

NPM : 145210480

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

ABSTRAK**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT. SAWIT
ASAHANINDAH KABUPATEN ROKAN HULU****TRI WULANDARI ZULLAIKHA
NPM : 145210480**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 80 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sensus yaitu dari jumlah karyawan yang ada seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam menganalisa data yang diperoleh berdasarkan survey penelitian, penulis menggunakan metode kuantitatif yaitu penganalisaan yang bersifat penjumlahan nilai dari data yang diperoleh dan ditabulasikan dalam bentuk tabel serta diuraikan dan dianalisa. Dari hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilihat sebagian besar responden memberikan tanggapan tidak baik artinya dalam hal ini produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan atas dasar motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas masih rendah sehingga tidak mencapai produktivitas kerja yang ditetapkan dan direncanakan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PRODUCTIVITY
IN PT. SAWIT ASAHAN INDAH KABUPATEN ROKAN HULU*****TRI WULANDARI ZULLAIKHA*****NPM : 145210480**

The purpose of this study is to know what factors influence the work productivity of employees in the factory section at PT. Sawan Asahan Indah Rokan Hulu Regency and to find out the most dominant factors affecting the productivity of factory part employees at PT. Sawit Asahan Indah Rokan Hulu Regency. The population in this study were all employees of the PT. Sawit Asahan Indah, Rokan Hulu Regency, 80 people. The sampling technique used in this study is by census, which is from the total number of employees that are all used as research samples. In analyzing the data obtained based on survey research, the author uses quantitative methods, namely analyzing the sum of values from the data obtained and tabulated in the form of tables and described and analyzed. From the results of research on employee productivity, it can be seen that most respondents gave no responses good means that in this case the work productivity produced by employees on the basis of work motivation, compensation, and work ability possessed by employees in carrying out their duties is still low so that they do not achieve work productivity that is set and planned.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Ability, and Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah swt penulis ucapkan, karena rahmat dan karunia-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu**”.

Shalawat beriring salam penulis kirimkan pada Nabi Muhammad SAW dengan ucapan “ allahumma sholli” alla muhammad wa’alaalihi syayidina muhammad”, yang telah memberikan suri teladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih yang setulus – tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan nasehat dan pemikiran berbagai pihak selama proses studi dan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si.,AK Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Hj. Susie Suryani, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ramzi Durin, SH., MH Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Edi Suratno dan Ibunda Arumi serta Adikku tersayang Adrika Mifta Zahra yang senantiasa memberikan do'a, semangat, saran serta nasehat dalam pembuatan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak pimpinan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. Sahabat saya Eci Dilla Cahyanti Az, Sismi Ranti, Azijah, Nur Samsi, Lola Guspita dan Rio Chandra yang senantiasa memberikan motivasi, nasehat, saran dalam pembuatan skripsi ini dengan sangat baik dan mendukung saya supaya lebih semangat.
9. Teman – teman seperjuangan jurusan manajemen kelas C angkatan 2014 .Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau yang tak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi yang penulis kerjakan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Aamiin ya Rabbal' Alamiin.

Pekanbaru, 4 April 2019

Penulis

TRI WULANDARI ZULLAIKHA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
 BAB II: TELAAH PUSTAKA	
2.1 Produktifitas Kerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Produktifitas Kerja	11
2.1.2 Peningkatan Produktifitas Kerja	12
2.1.3 Pengukuran Produktifitas Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Produktifitas Kerja.....	16
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan	18
2.3 Faktor Motivasi Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	23
2.3.3 Tujuan Motivasi	25
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.3.5 Jenis dan Proses Motivasi	26
2.4 Faktor Kompensasi	27
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	27
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	28
2.4.3 Kompensasi Menjadi Tiga Kelompok	29
2.4.4 Syarat-Syarat Kompensasi	30
2.4.5 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	31
2.4.6 Manfaat Pemberian Kompensasi	32
2.4.7 Komponen Kompensasi	33

2.5	Faktor Kemampuan Kerja	34
2.5.1	Pengertian Kemampuan Kerja	34
2.5.2	Kemampuan Menjadi Dua Kelompok	35
2.5.3	Komponen Kemampuan	36
2.5.4	Fungsi Kemampuan	37
2.6	Penelitian Terdahulu.....	37
2.7	Kerangka Pemikiran	38
2.8	Hipotesis	38

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Dan Objek Penelitian.....	39
3.2	Operasional Variabel Penelitian	39
3.3	Jenis dan Sumber Data	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Teknis Analisis Data.....	43
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik	45
3.9	Teknik Analisis Data	47
3.10	Uji Hipotesis	48

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Singkat PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	50
4.3	Aktivitas Perusahaan	51
4.4	Struktur Organisasi	51

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	54
5.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden	55
5.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
5.2	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	57
5.2.1	Variabel Motivasi Kerja	57
5.2.2	Variabel Kompensasi	63
5.2.3	Variabel Kemampuan Kerja	69
5.2.4	Variabel Produktivitas Kerja	77
5.3	Uji Instrumen Penelitian	84

5.3.1	Uji Validitas	85
5.3.2	Uji Reliabilitas	86
5.4	Uji Normalitas Data	87
5.5	Uji Asumsi Klasik	88
5.5.1	Uji Autokorelasi	88
5.5.2	Uji Multikolinearitas	88
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	89
5.6	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	90
5.6.1	Uji Regresi Linear Berganda	90
5.6.2	Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)	92
5.6.3	Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)	93
5.6.4	Uji Koefisien Determinasi R^2	94
5.7	Pembahasan	95
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	98
6.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA		101
LAMPIRAN		103

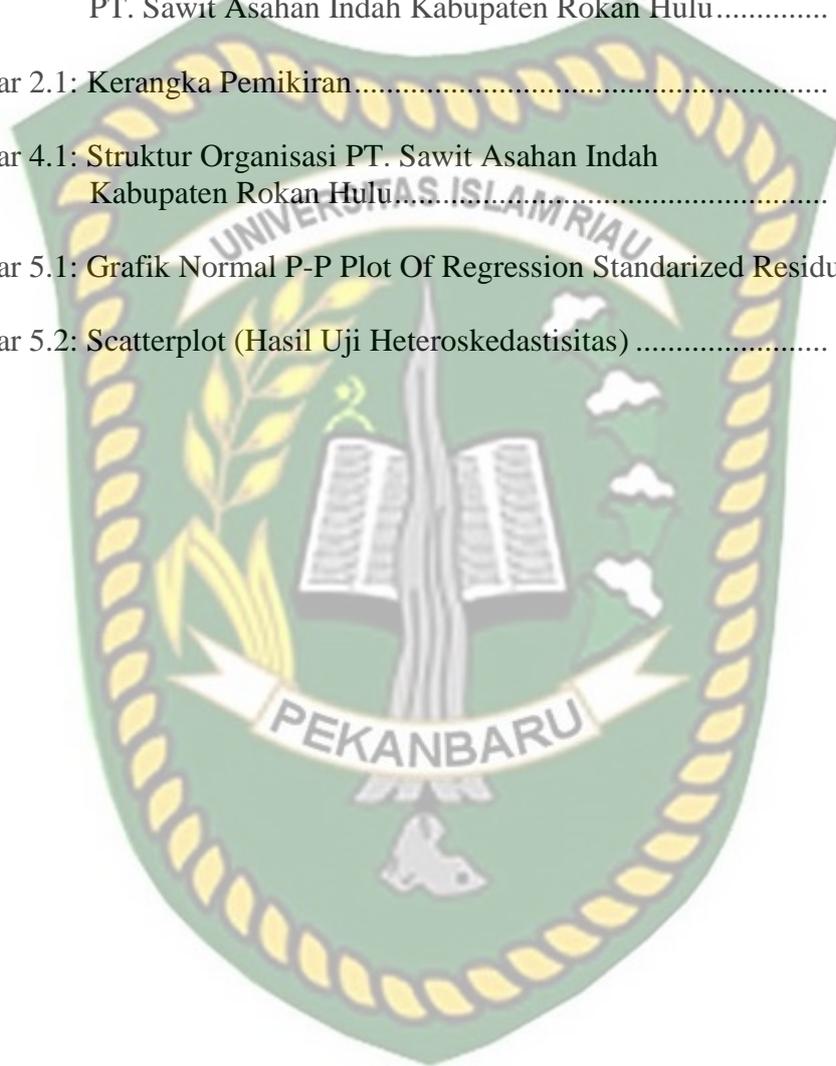
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Data Karyawan Bagian Pabrik PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018	4
Tabel 1.2: Hasil Realisasi Produksi CPO (<i>Crude Palm Oil</i>) Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu	5
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5.9: Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X1).....	62
Tabel 5.14: Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi (X2).....	68
Tabel 5.22: Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X3)	76
Tabel 5.29: Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)	83
Tabel 5.30: Uji Validitas	85
Tabel 5.31: Uji Reliabilitas	86
Tabel 5.32: Hasil Uji Autokorelasi	88
Tabel 5.33: Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.34: Hasil Uji Regresi Berganda.....	91
Tabel 5.35: Hasil Uji F Hitung.....	92
Tabel 5.36: Hasil Uji t Hitung.....	93

Tabel 5.37: Uji Koefisien Determinasi R^2 94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Proses Produksi produk CPO (Crude Palm Oil) pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.....	7
Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.....	53
Gambar 5.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual	87
Gambar 5.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan saat ini masih dikatakan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas, salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2010: 109)

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Gitosudarmo dalam (SutrisnoEdy, 2015: 109) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gerry dasler (2011:169) mendefenisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja.

PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*). Kegiatan utama meliputi penanaman dan pemanenan minyak kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah. Perusahaan ini beralamat di Desa Surau Gading, Kec. Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu Riau.

PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu memiliki karyawan sebanyak 880 orang karyawan, yang terdiri dari bagian kerja yaitu, Bagian Pabrik, Kantor Besar, dan Lapangan. Fokus penelitian ini bagian pabrik yang memiliki karyawan sebanyak 80 orang.

Adapun data karyawan bagian pabrik yang bekerja pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1

Data Karyawan Bagian Pabrik PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018

No	Posisi /Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Operator Proses	37
2.	Krani	3
3.	Teknisi Elektrik	2
4.	Mekanik	15
5.	Pekerja Pabrik	9
6.	Analisis Lab	5
7.	Supervisor Mekanik	1
8.	Supervisor Proses	4
9.	Laboran Lab	2
10.	Supervisor Lab	1
11.	Supervisor Elektrik	1
Total Jumlah		80

Sumber: PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, 2018

Pada tabel 1. 1 diatas, dapat dilihat total jumlah karyawan bagian pabrik yang bekerja pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tahun 2018 adalah berjumlah 80 orang karyawan. Yaitu pada posisi/jabatan Operator Proses sebanyak 37 orang karyawan, jabatan Krani sebanyak 3 orang karyawan, pada jabatan Teknisi Elektrik sebanyak 2 orang karyawan, jabatan Mekanik sebanyak 15 orang karyawan, jabatan Pekerja Pabrik sebanyak 9 orang karyawan, jabatan Analisis Lab sebanyak 5 orang karyawan, jabatan Supervisor Mekanik sebanyak 1

orang karyawan, jabatan Supervisor Proses sebanyak 4 orang karyawan, jabatan Labaroan Lab sebanyak 2 orang karyawan, jabatan Supervisor Lab sebanyak 1 orang karyawan, jabatan Supervisor Elektrik sebanyak 1 orang karyawan. Pada penelitian ini penulis akan memfokuskan pada karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

Produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan. untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2

Hasil Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu

Tahun	Target Produktivitas Perusahaan (KG)	Jumlah Produksi (KG)	Rata-rata Produktivitas (%)
2013	51. 971. 934	45. 454. 343	87. 46%
2014	51. 971. 934	48. 323. 211	92. 98%
2015	61. 439. 705	51. 645. 890	84. 05%
2016	61. 439. 705	46. 323. 110	75. 39%
2017	61. 439. 705	49. 091. 550	79. 90%

Sumber: PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, 2018

Berdasarkan tabel 1. 2 diatas, dapat dilihat hasil realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dalam 5

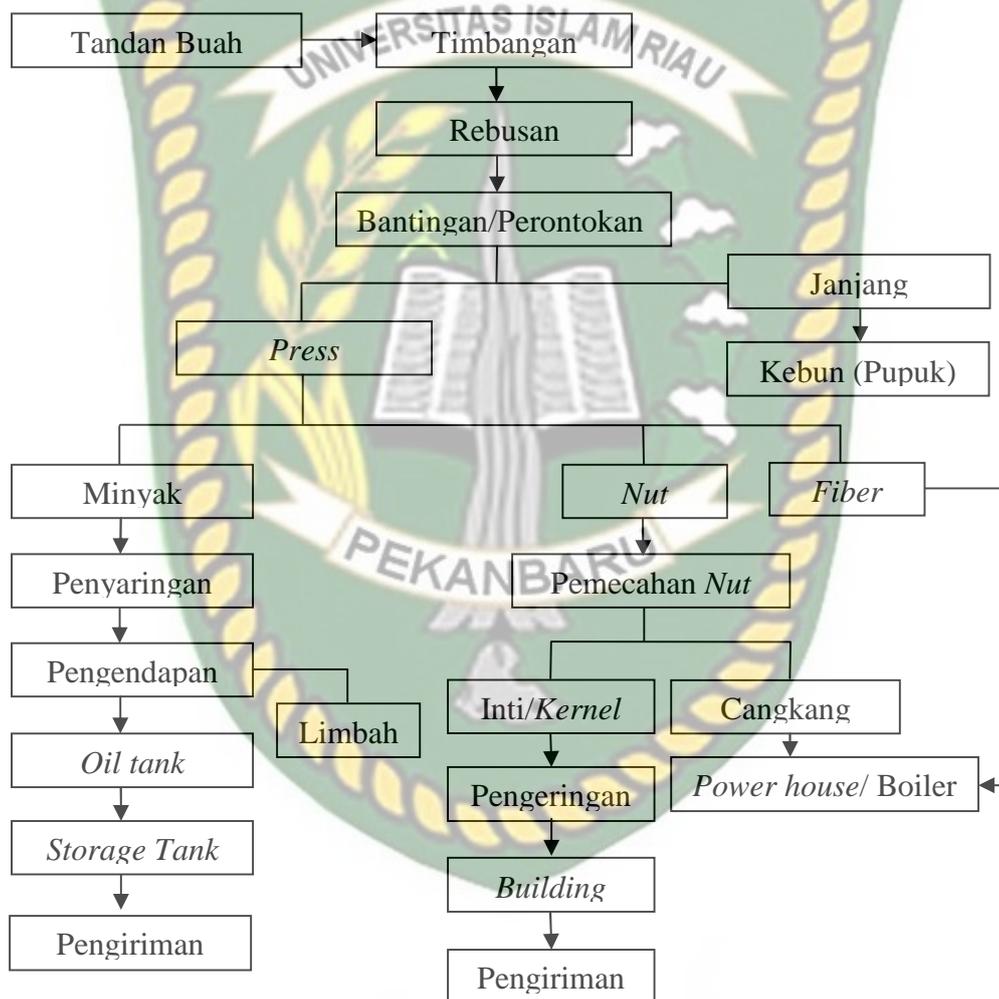
tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Pada tahun 2013 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) adalah sebesar 87.46%, selanjutnya ditahun 2014 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami kenaikan yaitu sebesar 92.98%, pada tahun 2015 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 84.05%, ditahun 2016 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami penurunan sebesar 75.39%, dan pada tahun 2017 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) kembali mengalami kenaikan sebesar 79,90%.

Dari data tabel diatas dapat diduga bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu pencapaiannya belum maksimal, dikarenakan dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif dan tidak mencapai target setiap tahunnya.

Untuk melihat tahapan dalam proses produksi CPO pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1. 1

Proses Produksi produk CPO (*Crude Palm Oil*) pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu



Sumber: PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan gambar 1. 1 diatas, dapat dilihat banyak tahapan-tahapan yang dilalui dalam proses produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Tahapan tersebut mulai dari *input* (bahan baku yaitu tandan buah

segar kelapa sawit yang telah dipanen), selanjutnya masuk pada tahap *process* (kelapa sawit akan masuk ke proses penimbangan kemudian diolah dengan menggunakan mesin yang ada di pabrik), dan pada tahapan akhir adalah *output* (merupakan hasil produksi yang berupa CPO/*crude palm oil* dan PK/*palm kernel* atau inti sawit).

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu mengenai produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) Dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan (2) Karyawan kurang memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dengan judul : **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu?

2. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai produktivitas kerja karyawan. Karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan masukan bagi peneliti lain dengan judul penelitian yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu di Desa Surau Gading, Kec. Rambah Samo, Po Box 07 Ujungbatu - Rokan Hulu Riau. PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu merupakan sebuah perusahaan atau industri yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit CPO (Crude Palm Oil).

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1) : Jones dalam (Sutrisno Edy, 2015: 110) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah tujuan.	Motivasi Langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima karyawan tiap bulannya. 2. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi 3. Bonus yang diberikan kepada karyawan karena mencapai target 4. Tunjangan hari raya 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Motivasi Tidak Langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana pekerjaan yang nyaman 2. Promosi jabatan 3. Fasilitas keamanan 4. Perlengkapan dan peralatan 5. Lingkungan kerja 	
Kompensasi (X_2) : Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. (Kasmir, 2015)	Kompensasi Financial Langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 	Ordinal
	Kompensasi Financial Tidak Langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan kendaraan 3. Tunjangan hari raya 4. Tunjangan hari tua 5. Fasilitas 	
	Kompensasi Non Financial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 	
Kemampuan (X_3) : Bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. (M. Jhon dkk 2007:85)	Kemampuan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan karyawan dalam bekerja 2. Kekuatan karyawan dalam bekerja 3. Kecekatan dalam bekerja 4. Komunikasi antara karyawan dengan atasan 	Ordinal
	Kemampuan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir dalam memecahkan masalah 2. Mental karyawan dalam memecahkan masalah 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		3. Menangani permasalahan yang terjadi 4. Menentukan keputusan 5. Mampu menyusun rencana kerja	
Produktivitas (Y) : Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. (Hasibuan, 2009: 114)	Kemampuan	1. Keterampilan yang dimiliki. 2. Profesionalisme dalam bekerja.	Ordinal
	Meningkatkan hasil yang dicapai	3. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.	
	Semangat kerja	4. Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.	
	Pengembangan diri	5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.	
	Mutu	6. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.	
	Efisiensi	7. Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	

3.3. Jenis dan Sumber data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi, menurut Sugiyono (2013:115) adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 80 orang karyawan.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sensus yaitu dari jumlah karyawan yang ada seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu digunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

2. Kuesioner, yaitu merupakan pengumpulan data melalui angket atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden terpilih. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis data.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan penganalisaan data dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis menggunakan analisa regresi linear berganda yang melibatkan empat variabel yaitu (X_1) , (X_2) , (X_3) dan (Y) .

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya diatas nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) lebih besar dari 0,60.

c. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Untuk Mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolinieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabe independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi

sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$. Dimana R^2 merupakan *koefisien determinasi*. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin-watson dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana: (Ghozali,2005:95)

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk Mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada

grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – X sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar distandarized di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3.9. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang tunjukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Kemampuan Kerja

e = Tingkat kesalahan(error)

3.10. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.00.

a. Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F)

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk Mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji f dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$ maka dikatakan signifikan. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ maka dikatakan tidak signifikan.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial ini bertujuan untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap

variabel dependen, Dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df)= n-k.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linear yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b(n \sum xy - (\sum x)(\sum y))}{n \sum y^2 (\sum y^2)}$$

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara bahasa, produktivitas berasal dari bahasa Inggris *productivity*, sebagai hasil gabungan dua kata yaitu *product+activity*. Secara harfiah berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak. Konsep produktivitas dalam pandangan ilmu ekonomi biasanya dikaitkan dengan jumlah keluaran dan harga keluaran. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaran atau rasio keluaran dibanding masukan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Sedarmayanti, 2009: 57)

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2010: 109) Sementara itu Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2009: 114) adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Sunyoto (2012:202) Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu

kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dari output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

2.1.2. Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Darsono (2011: 1818) cara yang lazim digunakan untuk meningkatkan produktivitas adalah:

- 1) Manajemen harus mampu membuat program kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dan yang sesuai

dengan perubahan kondisi eksternal dan internal sehingga outputnya dapat dinikmati pelanggan serta manajemen bergaya demokratis.

- 2) Sumber daya manusia harus di motivasi agar mampu bekerja efektif dan efisien.
- 3) Metode kerja harus cocok dengan kondisi peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia.
- 4) Peralatan kerja harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang di produksi
- 5) Material sasaran kerja yang diolah harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang di produksi
- 6) Lingkungan kerja harus kondusif (menyenangkan)
- 7) Teknik pengukuran prestasi kerja yang harus tepat, pusat laba diukur dengan probabilitas, pusat biaya diukur dengan efisiensi, pusat pendapatan diukur dengan luasnya pangsa pasar dan tingginya pendapatan, dan pusat investasi diukur dengan return on investment.
- 8) Modal kerja harus cukup untuk melaksanakan kegiatan.

Agar peningkatan Produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Siagian yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2011:171) mengemukakan faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja, adapun etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus, salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen dalam organisasi.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas pegwainya.

2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Mali yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2011:162) mengatakan mengenai pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut: Dalam mengukur produktivitas kerja berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber yang dialokasikan.

Nawawi yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2011:163) mengemukakan, bahwa: Produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Gasperesz yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno dalam bukunya (2011:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu organisasi antara lain, sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini

produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kolektif diambil.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016:104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil

pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2001 :144) adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkar keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yng tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu untuk manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswataan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, keativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Handoko (2008: 193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, kemampuan kerja ,tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi produktivitas, penulis mengambil sebagian yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan kerangka masalah yang sedang penulis teliti sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan, yaitu :

2.3. Faktor Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Gitosudarmo dalam (SutrisnoEdy, 2015: 109) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan dalam (Sutrisno Edy, 2015: 109) mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sutrisno Edy (2015: 110) mengatakan bahwa Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Jones dalam (Sutrisno Edy, 2015: 110) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah tujuan. Siagian dalam (Sutrisno Edy, 2015: 110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Rivai (2009: 455) mengatakan 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 inposibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Wexley dan Yukl dalam (Sutrisno Edy, 2015: 111) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which is energized and directed*. Wexley dan Yukl (1977) dalam (Sutrisno Edy, 2015: 111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan

sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Robbins (dalam Sutrisno Edy, 2015: 111) mengemukakan motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Robert Heller dalam (Wibowo, 2014: 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Newstrom dalam (Wibowo, 2014: 110) menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Robbin dan Judge dalam (Wibono, 2014: 110) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow dalam (Wibono, 2014: 111) memberikan defenisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan Ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela.

Colquitt, LePine dan Wesson dalam (Wibowo, 2014: 111) memberikan defenisi motivasi sebagai sekumpulan energetic yang dimulai baik dari dalam

maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik, kemampuan Dan Motivasi Kerja tingkat tinggi.

Dalam Soekidjo Notoamidjojo (2009: 114-115) dikatakan bahwa banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut ini:

- 1) Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G (1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
- 2) Sedangkan Stooner (1992) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- 3) Dalam konteks pengembangan organisasi, Flippo (1984) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam pencapaian keberhasilan organisasi.
- 4) Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan (1981) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.
- 5) Knootz (1972) merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku

manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.3.2. Teori-Teori Motivasi

Empat teori mengenai motivasi pekerja dirumuskan selama tahun 1950-an mungkin masih merupakan yang paling banyak diketahui, meskipun saat ini diragukan keabsahannya. Penjelasan yang lebih valid akan dibahas dibawah ini, tetapi empat teori ini merepresikan suatu fondasi dan banyak manajer dilapangan masih menggunakan terminology ini.

- 1) Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari :
 - a) Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
 - b) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 - c) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik.
 - d) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, emosi, dan prestasi serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

- 2) Teori X dan Y

Dibawah teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.

Sebaliknya dibawah teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima dan bahkan mencari tanggung jawab.

3) Teori Dua Faktor

Menyakini pada hubungan individu untuk bekerja adalah dasar bahwa sikap terhadap pekerjaan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Tanggapan-tanggapan secara signifikan dan mengarahkan kesimpulan Herzberg pada Teori Dua Faktor juga dinamakan Teori Dua Motivasi Murni.

Bagi Herzberg, data menunjukkan bahwa dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dahulu. Menghapuskan karakteristik ketidakpuasan dan pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan.

4) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya, melihat pada tiga kebutuhan :

- a) Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak dilakukan tanpa dirinya.
- c) Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

2.3.3. Tujuan Motivasi

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004:113)

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Frederick Herzberg (dalam Sedarmayanti, 2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua Faktor ini dinamakan faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* dan faktor pemeliharaan. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong dari dalam diri seseorang antara lain:

- a) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
- d) Peluang untuk maju (*advancement*)
- e) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemeliharaan disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia. Faktor ini disebut *dissatisfier* yang

merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor *ekstrinsik*, yaitu meliputi :

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan Keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan

2.3.5. Jenis dan Proses Motivasi

Menurut (Hasibuan 2003:104), ada dua metode motivasi yaitu :

- 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, jasa dan lain-lain.

- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas meningkat.

2.4. Faktor Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. sementara itu Handoko (2012: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Andrew E. sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F. Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2011:203).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008:157). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo 2009: 142). Selanjutnya Veithzal rivai (2009:741). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.4.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 250) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan, hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar seharusnya perusahaan memuaskan semua pertimbangan dengan jumlah benar pula.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan :

- 1) Pendidikan yaitu merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.
- 2) Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru 5 tahun atau 10 tahun.
- 3) Beban kerja dan tanggung jawab, yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.
- 4) Kenaikan jabatan, tentu akan mampu meningkatkan kompensasi.
- 5) Prestasi kerja.

2.4.3. Kompensasi Menjadi Tiga Kelompok

Menurut Kasmir (2016:240) membagi kompensasi menjadi tiga kelompok yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan ataupun tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

- a) Gaji bersifat tetap artinya jumlah yang diberikan setiap bulan besarnya bervariasi sesuai dengan dolongan atau kemampuan yang diembannya.
- b) Bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 jenis yaitu bonus, dan bonus kusus.
- c) Insentif yaitu rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkat kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja meningkat.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi tidak langsung terdiri atas :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan kendaraan
- c) Tunjangan hari raya
- d) Tunjangan hari tua

Selain kompensasi finansial, ada juga kompensasi non finansial yaitu merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri yang meliputi promosi.

2.4.4.Syarat-Syarat Kompensasi

Kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya dapat mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat. Oleh karena itu, menurut Nitisemito dalam Evi Windasari (2014) syarat-syarat yang perlu diperhatikan dalam menetapkan kompensasi yaitu :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
Kompensasi minimal dapat ditetapkan dengan menggunakan ketentuan yang memang sudah ada.
- 2) Kompensasi harus dapat meningkat
Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga akan mampu mengikat para karyawan.
- 3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan tersebut, belum tentu kompensasi tersebut akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan.
- 4) Kompensasi harus adil
Adil disini tidak harus sama, tetapi adil sesuai dengan haknya.
- 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang, tetapi ada juga tidak berbentuk uang.

2.4.5. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rivai tujuan pemberian upah atau gaji adalah antara lain: (Rivai, 2009:762)

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian upah dan gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan apa yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan dengan mudah untuk memotivasi karyawan tersebut.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program upah dan gaji atas prinsip-prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program upah dan gaji yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *trunover* relatif kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- 9) Pengaruh pemerintah. Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

2.4.6. Manfaat Pemberian Kompensasi

Adapun manfaat pemberian kompensasi menurut Kasmir (2016:238) pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut :

1) Loyalitas karyawan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

2) Komitmen terhadap perusahaan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan.

3) Motivasi kerja meningkat

Artinya pemberian kompensasi yang benar maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga mendorong karyawan untuk terus bekerja.

4) Semangat kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja.

5) Kinerja karyawan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar maka karyawan akan terus meningkat kualitas kerjanya.

2.4.7. Komponen Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:244) jumlah kompensasi yang diterima sangat berbeda antara karyawan, hal ini tergantung dari banyaknya komponen yang ada dalam slip gaji seseorang. Faktor yang mempengaruhi jumlah yang diterima adalah pada masing-masing komponen kompensasi yang ada sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi jumlah penerimaan gaji seseorang.

Komponen kompensasi sering disebut dengan nama komponen gaji, yang memuat sejumlah item-item yang diterima karyawan. Banyaknya jumlah item tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan, termasuk dalam hal ini jabatan yang diembannya.

2.5. Faktor Kemampuan Kerja

2.5.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009). Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. (Ivancevich, 2006).

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. (Hasibuan, 2009)

Menurut Sinungan (2003) istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan ditempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat

berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.5.2. Kemampuan Menjadi Dua Kelompok

Robbins dan Judge membagi kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan beraktivitas

misalnya : pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan tangan, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan.

2.5.3. Komponen Kemampuan

Menurut Schumacher dalam Sinamo (2002) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu :

a) Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

b) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya sejak kecil atau yang diperoleh pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

c) Etos kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2.5.4. Fungsi Kemampuan

Fungsi kemampuan digolongkan kedalam tiga kategori yaitu :

- a) Kemampuan kognitif
- b) Kemampuan emosional
- c) Kemampuan fisik

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian.

Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

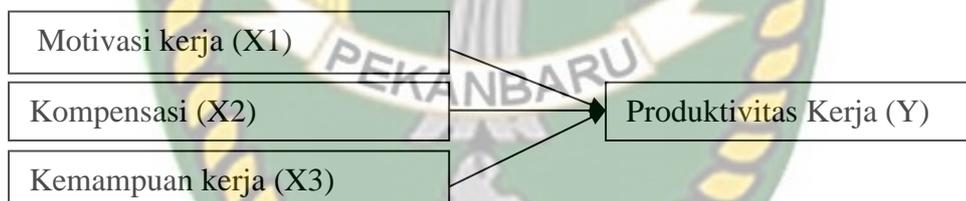
No.	Peneliti	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Grace Ellen Manuhutu (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta	Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Hamonangan, dkk, (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan	Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan

3	Lukas Rainhard Pardomuan, (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton	Analisis Jalur	Kesimpulan dalam penelitian ini dimana masing-masing variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
---	----------------------------------	---	----------------	---

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Gambar 2.1:



2.8. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu :

“Diduga Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu adalah Faktor Motivasi Kerja, Faktor Kompensasi, dan Faktor Kemampuan Kerja.”

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu

PT. Sawit Asahan Indah (Astra Agro Lestari) merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu pertama kali dibuka pada tahun 1989, namun pengoperasiannya tidak berjalan dengan normal sebagaimana mestinya.

Pada tahun 1996 PT. Sawit Asahan Indah dijual pada PT. Astra Agro Lestari Tbk (ASTRA GROUP) yang berjalan sampai sekarang adalah anak salah satu perusahaan perkebunan dari grup PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bertempat di Kabupaten Rokan Hulu.

Sebagaimana dituangkan dalam *Company Key Sukses Factory* (CKSF) dan *Policy/Activity Management* tahunan PT. Sawit Asahan Indah maka perusahaan ini bertujuan untuk menjadi *Roll Model* atau percontohan bagi perkebunan swasta yang lainnya, dengan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Sawit Asahan Indah adalah:

Visi : Menjadi perusahaan agribisnis yang paling produktif dan paling inovatif di dunia.

Misi : Menjadi panutan dan berkontribusi untuk pembangunan serta kesejahteraan bangsa.

4.3. Aktivitas Perusahaan

PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu memiliki bisnis inti yaitu pengolahan buah kelapa sawit. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha dibidang perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit, bibit kelapa sawit unggul, industri pengolahan minyak kelapa sawit dan pengolahan kompos, hingga ekspor hasil perkebunan.

Dalam menjalankan usaha tersebut perusahaan menjalin kemitraan bersama masyarakat setempat dibidang budi daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi kelapa sawit dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi.

4.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal penting yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya penyimpangan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tugas mengkoordinir dalam pemberian tugas, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema atau diagram yang menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan dari setiap bagian dengan masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi.

Sebelum mengetahui lebih lanjut struktur organisasi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, penulis akan mengemukakan pengertian organisasi

menurut (Manullang, 1997:52), Organisasi merupakan suatu proses penetapan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga mungkin orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan.

Struktur organisasi dapat dibedakan berdasarkan pengelompokan, antara lain:

a. Organisasi garis

Pada organisasi garis ini kekuasaan dan tanggung jawab bergabung, setiap tingkatan penghuni dari atas sampai kebawah dimana masing-masing mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Organisasi fungsional

Pada organisasi ini lalu lintas kekuasaan tidak langsung, tiap-tiap atasan tidak mempunyai sejumlah bawahan yang tugas bawahan tertentu dapat menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih dari kedudukannya.

c. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan pengertian diatas, maka struktur organisasi yang digunakan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu ini termasuk organisasi garis.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 80 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

5.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin dipandang penting untuk menggambarkan tingkat pemahaman responden terhadap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu perbedaan jenis kelamin, akan berpengaruh terhadap perbedaan persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti.

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	80	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	80	100%

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 80 responden, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 80 atau sebesar 100% dan responden perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki.

5.1.2.Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia penting untuk melihat tingkat tingkat pemahaman seseorang. Selain itu usia seseorang juga berkaitan dengan lamanya (waktu) bekerja pada perusahaan. Sehingga semakin tinggi tingkatan usianya, diharapkan bekerja pada perusahaan juga akan semakin lama, sehingga pemahamannya juga akan semakin baik terhadap variabel yang akan diteliti pada penelitian ini. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan pada usia, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
21 s.d 30	25	31.25%
31 s.d 40	44	55%
> 40	11	13.75%
Total	80	100%

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang dikelompokkan berdasarkan tiga tingkatan umur, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu adalah yang berusia 31 tahun s/d 40 tahun yaitu (55%), sedangkan yang berusia 21 tahun s/d 30 tahun respondennya berjumlah (31.25%) dan usia >40 tahun respondennya berjumlah (13.75%). Dari hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang ada pada perusahaan tersebut adalah yang berumur diantara 31 s/d 40 tahun.

5.1.3.Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seseorang sangatlah penting dalam menunjang setiap aktifitas mereka. Semakin tinggi pendidikan yang pernah ditempuh oleh seorang karyawan, tentu saja akan mempengaruhi pola fikir mereka, dan pemahaman mereka terhadap variabel yang diteliti. Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada pendidikan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA atau setingkat	63	78.75%
D3 / dploma III atau setingkat	8	10.0%
Sarjana (S1) atau ploma IV	9	11.25%
Total	80	100%

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA merupakan mayoritas pekerja yang menjadi responden pada penelitian ini. Sebanyak 78.75% responden pada penelitian ini adalah pekerja yang berpendidikan SMA/Sederajat. Sedangkan untuk D3 (Diploma III) sebanyak 10.0%, Sarjana (S1) sebanyak 11.25%.

5.2. Analisis Dekriptif Variabel Penelitian

5.2.1. Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja (X1), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.4

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Pemberian Gaji Kepada Karyawan Setiap Bulannya Mampu
Untuk Meningkatkan Kerja Karyawan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	9	11.25%
3	Kurang Setuju	25	31.25%
4	Tidak Setuju	21	26.25%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah tentang pemberian gaji kepada karyawan setiap bulannya mampu untuk meningkatkan kerja karyawan.

Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 11.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 31.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang pemberian gaji kepada karyawan setiap bulannya mampu untuk meningkatkan kerja karyawan berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	9	11.25%
3	Kurang Setuju	27	33.75%
4	Tidak Setuju	19	23.75%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang

atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 11.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 33.75%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 23.75%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Suasana Pekerjaan Yang Nyaman

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	10	12.5%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	21	26.25%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan suasana pekerjaan yang nyaman. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 12.5%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang

atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan suasana pekerjaan yang nyaman pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan Kepada Karyawan Yang Memiliki Kerja Yang Baik

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	9	11.25%
3	Kurang Setuju	26	32.5%
4	Tidak Setuju	19	23.75%
5	Sangat Tidak Setuju	6	7.5%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 11.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 32.5%, responden yang memberikan jawaban

Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 23.75%, dan Sangat Tidak Setuju 6 orang atau 7.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Fasilitas Keamanan Kepada Karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22.5%
2	Setuju	11	13.75%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	21	26.25%
5	Sangat Tidak Setuju	6	7.5%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan fasilitas keamanan kepada karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 22.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 13.75%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu

sebanyak 21 orang atau 26.25%, dan Sangat Tidak Setuju 6 orang atau 7.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan fasilitas keamanan kepada karyawan berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.9

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Pemberian gaji kepada karyawan setiap bulannya mampu untuk meningkatkan kerja karyawan	20	9	25	21	5	80	3.23
		100	36	75	42	5	258	
2	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	20	9	27	19	5	80	3.25
		100	36	81	38	5	260	
3	Perusahaan memberikan suasana pekerjaan yang nyaman	20	10	24	21	5	80	3.24

		100	40	72	42	5	259	
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik	20	9	26	19	6	80	3.23
		100	36	78	38	6	258	
5	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan kepada karyawan	18	11	24	21	6	80	3.18
		90	44	72	42	6	254	
	Jumlah	98	48	126	101	27	400	3.22
	Jumlah Bobot	490	192	378	202	27	1289	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data tabel 5.9 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari motivasi kerja (X1), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.22, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja (X1) secara keseluruhan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Bagian Pabrik adalah sangat setuju.

5.2.2. Analisis Dekriptif Variabel Kompensasi (X2)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel kompensasi (X2), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai Dengan Kebutuhan Kebutuhan Hidup Karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17.5%
2	Setuju	15	18.75%
3	Kurang Setuju	21	26.25%
4	Tidak Setuju	23	28.75%
5	Sangat Tidak Setuju	7	8.75%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan kebutuhan hidup karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 18.75%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 28.75%, dan Sangat Tidak Setuju 7 orang atau 8.75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan kebutuhan hidup karyawan berada pada kategori Tidak Setuju.

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Perusahaan Telah Menyediakan Insentif Atas Prestasi Kerja
Karyawan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	13.75%
2	Setuju	18	22.5%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	21	26.25%
5	Sangat Tidak Setuju	6	7.5%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan telah menyediakan berbagai insentif atas prestasi kerja karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 13.75%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 22.5%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, dan Sangat Tidak Setuju 6 orang atau 7.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan telah menyediakan insentif atas prestasi kerja karyawan pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Perusahaan Menyediakan Berbagai Tunjangan Kepada Setiap
Karyawan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	16.25%
2	Setuju	16	20%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	22	27.5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan menyediakan berbagai tunjangan kepada setiap karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 20%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan menyediakan berbagai tunjangan kepada setiap karyawan berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan Kepada Karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	15%
2	Setuju	13	16.25%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	24	30%
5	Sangat Tidak Setuju	7	8.75%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 16%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, dan Sangat Tidak Setuju 7 orang atau 8.75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.14

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi (X2)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan kebutuhan hidup karyawan	14	15	21	23	7	80	3.08
		70	60	63	46	7	246	
2	Perusahaan telah menyediakan insentif atas prestasi kerja karyawan	11	18	24	21	6	80	3.09
		55	72	72	42	6	247	
3	Perusahaan menyediakan berbagai tunjangan kepada setiap karyawan	13	16	24	22	5	80	3.13
		65	64	72	44	5	250	
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan	12	13	24	24	7	80	2.99
		60	52	72	48	7	239	
Jumlah		50	62	93	90	25	320	3.07
Jumlah Bobot		250	248	279	180	25	982	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data tabel 5.14 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari kompensasi (X2), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.07, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kompensasi (X2) secara keseluruhan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Bagian Pabrik adalah kurang setuju.

5.2.3. Analisis Dekriptif Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel kemampuan kerja (X3), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Keterampilan Dalam Bekerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	21.25%
2	Setuju	20	25%
3	Kurang Setuju	29	36.25%
4	Tidak Setuju	14	17.5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki keterampilan dalam bekerja . Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 21.25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 36.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan

Hulu tentang karyawan sudah memiliki keterampilan dalam bekerja berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Kekuatan Dalam Bekerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17.5%
2	Setuju	22	27.5%
3	Kurang Setuju	25	31.25%
4	Tidak Setuju	19	23.75%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kekuatan dalam bekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 31.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 23.75%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kekuatan dalam bekerja berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.17

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Kecekatan Dalam Bekerja**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	27.5%
2	Setuju	22	27.5%
3	Kurang Setuju	23	28.75%
4	Tidak Setuju	13	16.25%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kecekatan dalam bekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 28.75%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kecekatan dalam bekerja berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.18

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Kemampuan Berfikir Untuk
Memecahkan Masalah**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22.5%
2	Setuju	16	20%
3	Kurang Setuju	22	27.5%
4	Tidak Setuju	24	30%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan berfikir untuk memecahkan masalah. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 22.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 20%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan berfikir untuk memecahkan masalah berada pada kategori Tidak Setuju.

Tabel 5.19

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Mental Dalam Memecahkan
Masalah**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	20%
2	Setuju	17	21.25%
3	Kurang Setuju	27	33.75%
4	Tidak Setuju	15	18.75%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki mental dalam memecahkan masalah. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 20%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 21.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 33.75%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 18.75%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki mental dalam memecahkan masalah berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Kemampuan Untuk Menangani Masalah Yang Terjadi

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	14	17.5%
3	Kurang Setuju	23	28.75%
4	Tidak Setuju	19	23.75%
5	Sangat Tidak Setuju	4	5%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang terjadi. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 28.75%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 23.75%, dan Sangat Tidak Setuju 4 orang atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang terjadi berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.21

**Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan
Hulu Tentang Karyawan Sudah Memiliki Kemampuan Untuk Menentukan
Keputusan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	25%
2	Setuju	15	18.75%
3	Kurang Setuju	26	32.5%
4	Tidak Setuju	14	17.5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	6.25%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menentukan keputusan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 18.75%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 32.5%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, dan Sangat Tidak Setuju 5 orang atau 6.25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menentukan keputusan berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.22

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X3)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Karyawan sudah memiliki keterampilan dalam bekerja	17	20	29	14	0	80	3.5
		85	80	87	28	0	280	
2	Karyawan sudah memiliki kekuatan dalam bekerja	14	22	25	19	0	80	3.39
		70	88	75	38	0	271	
3	Karyawan sudah memiliki kecekatan dalam bekerja	22	22	23	13	0	80	3.66
		110	88	69	26	0	293	
4	Karyawan sudah memiliki kemampuan berfikir untuk memecahkan masalah	18	16	22	24	0	80	3.35
		90	64	66	48	0	268	
5	Karyawan sudah memiliki mental dalam memecahkan masalah	16	17	27	15	5	80	3.30
		80	68	81	30	5	264	
6	Karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang terjadi	20	14	23	19	4	80	3.34
		100	56	69	38	4	267	
7	Karyawan sudah memiliki kemampuan untuk menentukan keputusan	20	15	26	14	5	80	3.39
		100	60	78	28	5	271	

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
	Jumlah	127	126	175	118	14	560	3.42
	Jumlah Bobot	635	504	525	236	14	1914	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data tabel 5.22 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari kemampuan kerja (X3), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.42, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kemampuan kerja (X3) secara keseluruhan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Bagian Pabrik adalah sangat setuju.

5.2.4. Analisis Dekriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel produktivitas kerja (Y), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Sudah Ditempatkan Pada Bidang Yang Sesuai Dengan Keterampilan Yang Dimiliki

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	16.25%
2	Setuju	28	35%
3	Kurang Setuju	25	31.25%
4	Tidak Setuju	14	17.5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 35%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 31.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 17.5%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan sudah ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Selalu Berkeinginan Untuk Meningkatkan Hasil Kerja Yang Dicapai

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	16.25%
2	Setuju	27	33.75%
3	Kurang Setuju	25	31.25%
4	Tidak Setuju	15	18.75%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 33.75%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 31.25%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 18.5%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu karyawan tentang karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Memiliki Etos Kerja dan Hasil Yang Dicapai

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	28.75%
2	Setuju	21	26.25%
3	Kurang Setuju	23	28.75%
4	Tidak Setuju	13	16.25%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu

tentang karyawan memiliki etos kerjadan hasil yang dicapai. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 28.75%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 28.75%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 16.25%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan memiliki etos kerjadan hasil yang dicapai berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Senantiasa Mengembangkan Diri Untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22.5%
2	Setuju	9	11.25%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	22	27.5%
5	Sangat Tidak Setuju	7	8.75%
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan

kemampuan kerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 22.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 11.25%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 7 orang atau 8.75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Selalu Berkeinginan Untuk Meningkatkan Mutu Lebih Baik

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22.5%
2	Setuju	16	20%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	22	27.5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan mutu lebih baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang

atau 22.5%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 20%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 27.5%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan mutu lebih baik berada pada kategori Kurang Setuju.

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Tentang Karyawan Melakukan Perbandingan Hasil Yang Dicapai Dengan Keseluruhan Sumber Daya Yang Digunakan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	13.75%
2	Setuju	24	30%
3	Kurang Setuju	24	30%
4	Tidak Setuju	21	26.25%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		80	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat diketahui dari 80 orang responden menyatakan tanggapan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan melakukan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 13.75%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan

jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 30%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 26.25%, dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu tentang karyawan melakukan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.29

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Karyawan sudah ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	13	28	25	14	0	80	3.50
		65	112	75	28	0	280	
2	Karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai	13	27	25	15	0	80	3.48
		65	108	75	30	0	278	
3	Karyawan memiliki etos kerjadan hasil yang dicapai	23	21	23	13	0	80	3.68
		115	84	69	26	0	294	
4	Karyawan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	18	9	24	22	7	80	3.11
		90	36	72	44	7	249	
5	Karyawan selalu berkeinginan untuk meningkatkan mutu lebih baik	18	16	24	22	0	80	3.38

		90	64	72	44	0	270	
6	Karyawan melakukan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan	11	24	24	21	0	80	3.31
		55	96	72	42	0	265	
	Jumlah	96	125	145	107	7	480	
	Jumlah Bobot	480	500	435	214	7	1636	3.41

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data tabel 5.29 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari produktivitas kerja (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.41, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja (Y) secara keseluruhan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu Bagian Pabrik adalah setuju.

5.3. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

5.3.1. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis*. Berikut ini adalah tabel hasil uji Validasi :

Tabel 5.30: Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi Kerja	X1.1	80	0.830	0.223	Valid
	X1.2	80	0.728	0.223	Valid
	X1.3	80	0.637	0.223	Valid
	X1.4	80	0.613	0.223	Valid
	X1.5	80	0.848	0.223	Valid
Kompensasi	X2.1	80	0.645	0.223	Valid
	X2.2	80	0.709	0.223	Valid
	X2.3	80	0.749	0.223	Valid
	X2.4	80	0.744	0.223	Valid
Kemampuan Kerja	X3.1	80	0.732	0.223	Valid
	X3.2	80	0.803	0.223	Valid
	X3.3	80	0.794	0.223	Valid
	X3.4	80	0.683	0.223	Valid
	X3.5	80	0.596	0.223	Valid
	X3.6	80	0.511	0.223	Valid
	X3.7	80	0.4.92	0.223	Valid
Produktivitas kerja	Y.1	80	0.486	0.223	Valid
	Y.2	80	0.635	0.223	Valid
	Y.3	80	0.679	0.223	Valid
	Y.4	80	0.701	0.223	Valid
	Y.5	80	0.788	0.223	Valid
	Y.6	80	0.365	0.223	Valid
Valid N (listwise)		80			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas

semua item masing-masing variabel (Motivasi kerja, Kompensasi, Kemampuan kerja dan Produktivitas kerja karyawan), maka hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ (df: 76 = 0.223). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

5.3.2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas ke lima variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil Uji Reliability :

Tabel 5.31: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Motivasi Kerja	5	0.782	Reliabel
2	Kompensasi	4	0.721	Reliabel
3	Kemampuan kerja	7	0.834	Reliabel
4	Produktivitas kerja	6	0.693	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

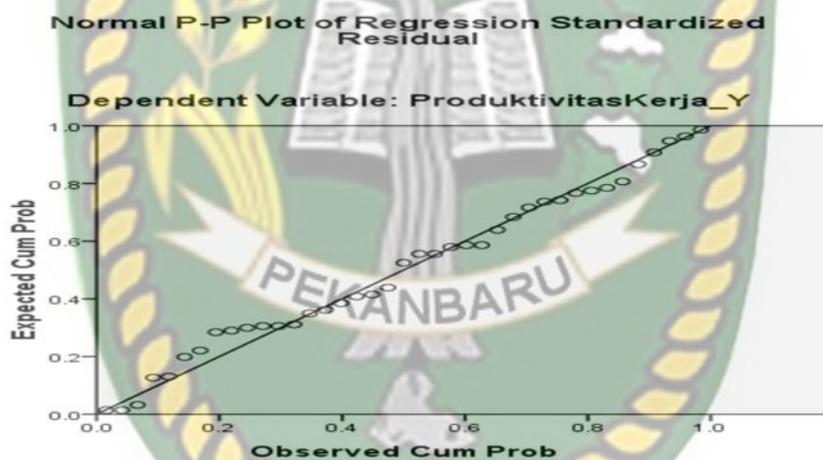
Pada hasil perhitungan terhadap nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Motivasi Kerja (X_1) (0.782), Kompensasi (X_2) (0.721), kemampuan kerja (X_3) (0.834), dan Produktivitas kerja (0.693). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut adalah reliable, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

5.4. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 35).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 5.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Setelah melihat gambar hasil dari pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows 17.00*, maka dapat dikatakan bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

5.5. Uji Asumsi Klasik

5.5.1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW). Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan program *SPSS 17.00 for windows*. Maka didapatkan hasil *Durbin-Watson* (DW) seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.32: Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.807 ^a	.652	.638	2.103	.652	47.453	3	76	.000	1.748	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Kompensasi, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.748. Nilai ini berada antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapatnya autokorelasi, maka didapatkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi Autokorelasi dan model regresi yang dihasilkan bisa untuk menaksirkan nilai variabel dependen pada variabel independen.

5.5.2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Faktor (VIF) < 10, hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel berikut ini :

Tabel.5.33: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.961	1.420		1.380	.171					
Motivasi	.125	.058	.165	2.171	.033	.449	.242	.147	.793	1.261
Kompensasi	.266	.092	.197	2.881	.005	.216	.314	.195	.979	1.021
Kemampuan	.757	.083	.692	9.133	.000	.774	.723	.618	.799	1.252

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

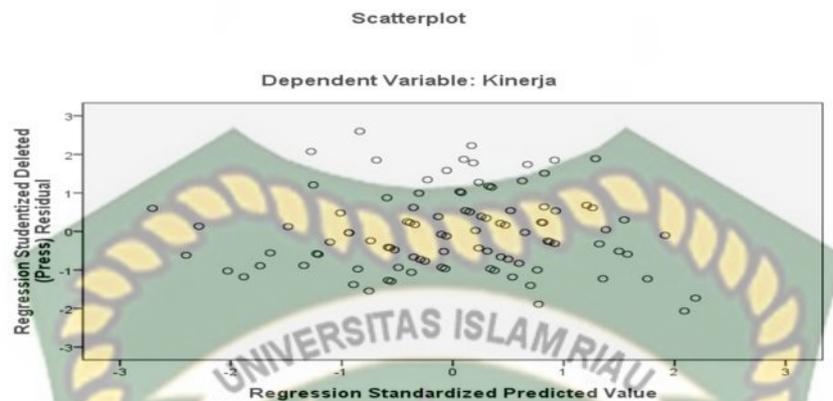
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi kerja mempunyai nilai VIF, 1.261, Kompensasi mempunyai nilai VIF 1.021, dan kemampuan kerja dengan nilai VIF sebesar 1.252. Dengan melihat nilai Semua Variabel bebas <10 dan tolerance >0,10. Berarti hal itu menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

5.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2.

Gambar 5.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar acak di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.6. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

5.6.1. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka digunakan regresi linear berganda dimana produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.34: Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.961	1.420		1.380	.171					
Motivasi	.125	.058	.165	2.171	.033	.449	.242	.147	.793	1.261
Kompensasi	.266	.092	.197	2.881	.005	.216	.314	.195	.979	1.021
Kemampuan	.757	.083	.692	9.133	.000	.774	.723	.618	.799	1.252

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.961 + 0.125X_1 + 0.266X_2 + 0.757X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar **1.961**. Artinya apabila motivasi kerja, Kompensasi, dan Kemampuan kerja di asumsikan bernilai nol (0), maka Produktivitas kerja karyawan bernilai **1.961**. hal ini menggambarkan bahwa kondisi Produktivitas kerja karyawan dalam keadaan yang masih tidak baik. Oleh Karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, sehingga akan memberikan efek yang positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar **0.125**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar **0.125** dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar **0.266**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar **0.266** dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan kerja **0.757**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kemampuan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sebesar **0.757** dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.6.2. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji F. hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.35: Hasil Uji F Hitung
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	629.654	3	209.885	47.453	.000 ^a
Residual	336.146	76	4.423		
Total	965.800	79			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan keerja, Kompensasi, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (47.453) > $F_{tabel (3;76)}$ (2.72) dengan sig (0,000) < 0,005. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, Kompensasi dan Kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

5.6.3. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji t statistik. Berikut tabel hasil uji t tersebut :

Tabel 5.36: Hasil Uji t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.961	1.420				1.380	.171		
Motivasi	.125	.058	.165	2.171	.033	.449	.242	.147	.793	1.261
Kompensasi	.266	.092	.197	2.881	.005	.216	.314	.195	.979	1.021
Kemampuan	.757	.083	.692	9.133	.000	.774	.723	.618	.799	1.252

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Dari tabel hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada signifikansi 5%) dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 80-3-1; 0.05/2 = 76; 0.025 = 1.991$. dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut :

- Diketahui $t_{hitung} (2.171) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0.033) < 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
- Diketahui $t_{hitung} (2.881) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,005) < 0,05$. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
- Diketahui $t_{hitung} (9.133) > t_{tabel} (1.991)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

5.6.4. Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 5.37: Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.807 ^a	.652	.638	2.103	.652	47.453	3	76	.000	1.748

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai R Square pada tabel diatas 0.652 yang menunjukkan bahwa Variabel Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, Kompensasi, dan Kemampuan kerja sebesar 65.2% sedangkan sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.807 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variabel motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sebesar 80.7%.

5.7. Pembahasan

Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja sangat dominan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Manurung (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat.

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dan untuk memenuhi kebutuhan seseorang terdorong untuk bekerja dengan baik. Dalam Hasibuan (2008) kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi 5 tingkat atau Maslow's need hierarchy theory, namun dalam pelaksanaan penelitian dilapangan, kebutuhan tiap pekerja berbeda-beda, kebutuhan yang sudah terpenuhi juga berbeda-beda, dan cenderung tidak sesuai dengan hirarki atau tingkat kebutuhan.

Karyawan bagian pabrik juga termasuk tenaga kerja kasar dan tidak terdapat jenjang karir yang baik, sehingga motivasi tenaga kerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis sehari-harinya yang berasal dari motivasi ekstrinsik yang berupa gaji, premi, pemberian fasilitas dan hubungan sosial yang tidak mengikuti hirarki kebutuhan Maslow.

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien bernilai positif artinya setiap peningkatan kompensasi terhadap karyawan bagian pabrik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik dalam produksi buah kelapa sawit. Hasil ini sesuai dengan penelitian Grace Ellen Manuhutu (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta.

Hal ini berarti bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yang masih tergolong kategori baik dapat dilakukan dengan peningkatan gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan bagian pabrik.

Karena pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan membuat karyawan merasa sejahtera dan terpelihara. Karyawan bagian pabrik yang sudah sejahtera dan terpelihara oleh perusahaan, maka dapat lebih fokus dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam produksi buah kelapa sawit.

Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil uji t, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, . Nilai koefisien bernilai positif, artinya setiap peningkatan kemampuan kerja terhadap karyawan bagian pabrik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik dalam produksi buah kelapa sawit. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ramadhan

(2009) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada koperasi unit desa (KUD) Trisula di Kabupaten Majalengka.

Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka produktivitas juga akan menurun. Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu termasuk kategori cukup yang berarti masih harus ditingkatkan.

PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu masih perlu meningkatkan frekuensi kegiatan pelatihan untuk karyawan bagian pabrik, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan bagian pabrik beranggapan masih minimnya program pengembangan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik yang dilakukan perusahaan dalam usaha menjaga dan terus meningkatkan kemampuan kerja karyawan bagian pabrik.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian pabrik akan meningkatkan pengetahuan mereka tentang tata cara produksi kelapa sawit dengan baik dan benar, serta membantu meminimalisir kecelakaan kerja dan meningkatkan keterampilan teknis dalam produksi buah kelapa sawit, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam produksi buah kelapa sawit.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

6.1. Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja pada Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Artinya motivasi kerja yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap motivasi kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Artinya kompensasi yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah aKabupaten Rokan Hulu. Artinya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kemampuan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Artinya motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja, kompensasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompensasi karyawan adalah dengan memberikan imbalan kerja atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga kebutuhan

karyawan tersebut terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, maka karyawan akan merasa harus melakukan peningkatan kerja.

2. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan berbagai penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir (memiliki kejelasan karir), memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja, serta memberikan upah dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup para karyawan.
3. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan atau workshop berkaitan dengan kemampuan yang diinginkan, dan mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing karyawan.
4. Memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, sehingga mereka memiliki kemampuan yang baik, dan sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka hadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edi Sumarno, 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)*
- Grace Ellen Manuhutu, 2017, *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta*
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Malayu S. P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septeria Noor Yuliannisa, 2017, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin*
- Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Stephen P.Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan. Bisnis*, Bandung.CV. Alfabeta,
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.