

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ISTANA LAMPUNG RAYA**

SKRIPSI



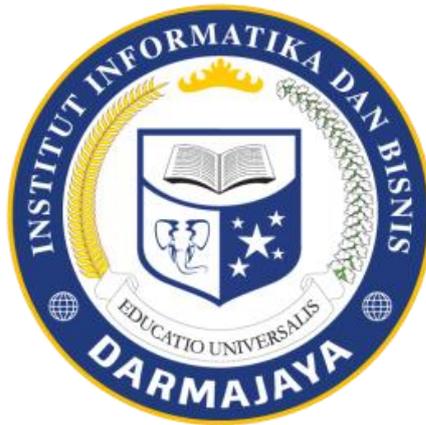
**Disusun Oleh :
Dicky Wahyutomo
1512110065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ISTANA LAMPUNG RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :
Dicky Wahyutomo
1512110065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 11 September 2019



DICKY WAHYOTOMO
NPM. 1512110065

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ISTANA LAMPUNG RAYA**

Nama Mahasiswa : **DICKY WAHYUTOMO**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110065**

Program Studi : **S1-Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Program Studi **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing


Zuriana, S.E., M.M.

NIK. 00380502

MENYETUJUI

Ketua Program Studi


Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 September 2019 di ruang F.3.5 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ISTANA LAMPUNG RAYA**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DICKY WAHYUTOMO**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110065**

Program Studi : **S1 MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

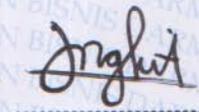
Nama

Status

Tanda tangan

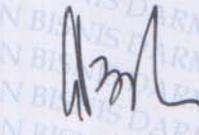
1. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc**

Penguji I



2. **Betty Magdalena, S.Pd., M.M**

Penguji II



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dicky Wahyutomo
Tempat, Tanggal Lahir : Panjang, 8 Januari 1997
Jenis Kelamin : Laki Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Yos Sudarso Gg. Hi taslim No.71
No Telpon : 089660296030
Email : Dickywahyut2018@gmail.com

Peneliti ini berasal dari kota Bandar Lampung. Anak kedua dari Bapak Maryani dan ibu Partina dan memiliki satu orang kakak dan satu orang adik. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah:

1. SD Dwi Warna Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2009
2. SMP Utama 3 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2012
3. SMA Perintis 2 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2015

Pada tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa *Institute Informatics And Business (IIB)* Darmajaya program studi Manajemen dengan jenjang sarjana satu (S1). Dan peneliti melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Sumber Bandung, Kecamatan Pagelaran Utara, Pringsewu pada tahun 2018

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karyaku yang sederhana ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Ayahku tercinta Maryani dan ibuku tercinta Partinah

Kedua orang tua yang selama ini telah memberikan jasa besar dalam hidup saya. melahirkan, membesarkan dan mendidiku dengan penuh limpahan cinta dan kasih sayang, serta melindungiku dan merawatku dengan setulus hati, mengajarkanku arti kesabaran dan ketegaran, lalu tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku, selalu tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap langkahku.

Kakakku tika dan Adikku Danar tersayang

Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan ku orang yang berguna dan baik dalam kehidupan ini.

MOTTO

*“Jangan menunggu bahagia untuk tersenyum, tetapi
tersenyumlah untuk bahagia.”*
(Dicky Wahyutomo)

*“Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki
maupun muslim perempuan “.*
(HR. Ibnu Abdil Barr)

*“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia
menyelesaikannya dengan baik”.*
(HR. Thabrani)

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISTANA LAMPUNG RAYA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Dicky Wahyutomo

Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Istana Lampung Raya di Bandar Lampung. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data Kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan yaitu metode asosiatif untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi marketing yang bekerja pada PT Istana Lampung Raya dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 73 kuisioner dengan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian uji parsial (Uji-t) dan uji simultan (Uji-F). Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan serta motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung.

Kata Kunci : Asosiatif, Kompensasi Finansial, Kuantitatif, Kuisioner, Motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND FINANCIAL COMPENSATION OF EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. ISTANA LAMPUNG RAYA BANDAR LAMPUNG

**By:
DICKY WAHYUTOMO**

Employee productivity is the most important asset in the company. This study was aimed at determining the effect of work motivation and financial compensation on the employee work productivity at PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung. of the data analysis used in this study was the quantitative data analysis to test the hypothesis that was established. The method used was the associative method to find out two or more variables. The sample in this study was the marketing division employees at PT. Istana Lampung Raya. To obtain the data of the study the writer distributed 73 questionnaires to the sample. The data analysis method used was the multiple linear regression with t-test and f-test. The results of this study stated that the work motivation had an effect on the employee productivity, the financial compensation had an effect on the employee productivity as well as the work motivation and the financial compensation had an effect on the employee productivity of PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung.

**Keywords: Associative, Financial Compensation, Quantitative,
Questionnaire, Motivation**



PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia – Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyelesaian skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik – baiknya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y. A, MBA., M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R.A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

8. Ibu Zuriana, S.E, M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sangat hebat, mencurahkan segenap pemikirannya, kritik maupun saran yang mampu mengarahkan penulis dan meluangkan waktunya sehingga proses penyelesaian skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
9. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E, M.Sc Selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Ibu Betty Magdalena, S.Pd, M.M Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta segala kemudahan dan bantuan selama penulis menyelesaikan studi.
12. Teman-teman perkuliahan Sule, Erin, Tika, Adib, Fabio, Ryan, Wayan Yogi, UKM PSDJ dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberi dukungan selama perjalanan menyusun skripsi ini dan terima kasih untuk kalian telah menjadi bagian dari memori perkuliahan yang indah dan berharga.
13. Temen-teman seperjuangan Dika, Arip, Yasmin, Dian, Oni, Purwa, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberi dukungan selama perjalanan menyusun skripsi ini dan terima kasih untuk kalian telah menjadi bagian dari memori perkuliahan yang indah dan berharga.
14. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Angkatan 2015.
15. Almamater IIB Darmajaya Bandar Lampung.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	7
1.3	Ruang Lingkup Penelitian	7
	1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	7
	1.3.2 Ruang Lingkup Objek	7
	1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	7
	1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8
	1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan	8
1.4	Tujuan Penelitian	8
1.5	Manfaat Penelitian	8
	1.5.1 Bagi Peneliti	8

1.5.2	Bagi Institusi	8
1.5.3	Bagi Perusahaan	9
1.6	Sistem Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Produktivitas Kerja	11
2.1.1	Pengertian Produktivitas Kerja	11
2.1.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.1.3	Indikator Produktivitas Kerja	13
2.2	Motivasi kerja	14
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.2	Tipe-Tipe Motivasi kerja	15
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.2.4	Indikator Motivasi Kerja	16
2.3	Kompensasi	17
2.3.1	Pengertian Kompensasi	17
2.3.2	Fungsi Pemberian Kompensasi	17
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.3.4	Jenis-Jenis Kompensasi	20
2.3.5	Sistem Kompensasi Finansial	21
2.3.6	Indikator Kompensasi Finansial	21
2.4	Penelitian Terdahulu	22
2.5	Kerangka Pikir	24
2.6	Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	27
3.2	Sumber data	27
3.2.1	Data Primer	27
3.3	Metode Pengumpulan Data	28
3.4	Populasi dan Sampel	29

3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	30
3.5	Variabel Penelitian	31
3.5.1	Variabel Penelitian Independen	31
3.5.2	Variabel Penelitian dependen	31
3.6	Definisi Operasional variabel.....	32
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reabilitas	33
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	34
3.8.1	Uji Normalitas Sampel	34
3.8.2	Uji Linieritas Sampel	34
3.8.3	Uji Multikolineritas Sampel	35
3.9	Metode Analisis Data	36
3.9.1	Regresi Linier berganda	36
3.10	Pengujian Hipotesis	36
3.10.1	Uji Parsial (Uji-T)	36
3.10.2	Uji Simultan (Uji-F)	37
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Data	39
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden	39
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden	41
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	45
4.2.1	Hasil Uji Validitas	45
4.2.2	Hasil Uji Reabilitas	47
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	48
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	48
4.3.2	Hasil Uji Linieritas	48
4.3.3	Hasil Uji Multikolineritas	49

4.4	Hasil Analisis Data	50
4.4.1	Regresi Linier Berganda	50
4.4.2	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)	51
4.4.3	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)	53
4.5	Pembahasan	54
4.5.1	Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	54
4.5.2	Pembahasan Motivasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	55
4.5.3	Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	57
5.2	Saran	57
5.2.1	Bagi Perusahaan	57
5.2.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Penjualan Mobil PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Tahun 2018	3
Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Di Tahun 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe <i>Likert</i>	29
Tabel 3.2 Jumlah Divisi dan Karyawan PT Istana Lampung Raya	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	40
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	41
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kompensasi Financial (X2)	42
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi Financial (X2)	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)	46
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji f)	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Penelitian

Lampiran 3 Hasil Jawaban Karakteristik Responden

Lampiran 4 Hasil Jawaban Persentase responden

Lampiran 5 Hasil Uji Valid

Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manejer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan maupun secara langsung maupun secara tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapainya suatu misi visi perusahaan tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan

berimbang pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki produktivitas kerja yang baik maka mereka sering naik jabatan dengan mudahnya. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Sulastri (2016) produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dilakukan dengan apa yang telah dikerjakan. Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Merpaung (2013) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya salah satunya melalui semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif penjualan mobil suku cadang mobil dan service mobil khusus mobil merek Honda. PT Istana

Lampung Raya Bandar Lampung memiliki satu cabang saja di Bandar Lampung yaitu beralamat di Jl. Raden Intan No. 168, Tanjung Karang, Bandar Lampung. PT Istana Lampung Raya berdiri sejak 19 Agustus 1996. Jam kerja PT Istana Lampung Raya Senin – Jumat : 08.30 - 16.30, Sabtu : 08.30 - 16.30 Dan Minggu :10.00- 15.00. Tabel 1.1 Jumlah Divisi & Karyawan PT Istana Lampung Raya.

PT Istana Lampung Raya memiliki 8 Divisi dengan 118 karyawan diperusahannya. Peneliti melakukan penelitian di Divisi Pemasaran. Dengan memiliki 73 Karyawan. Permasalahan yang dihadapi PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung pada saat wawancara adalah produktivitas, terjadi penurunan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung. Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Penjualan Mobil PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Tahun 2018.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Penjualan Mobil
PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Tahun 2018

No	Bulan	Target	Realisasi Pencapaian
1.	Januari	219	205
2.	Februari	219	219
3	Maret	219	219
4.	April	219	219
5.	Mei	219	225
6.	Juni	219	219
7.	Juli	219	213
8.	Agustus	219	219
9.	September	219	217
10.	Oktober	219	183
11.	November	219	197
12.	Desember	219	219
Total		2628	2554

Sumber : PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 Mengenai Data Pencapaian Target Penjualan Mobil PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Tahun 2018. Terjadinya penurunan target penjualan. Akan tetapi produktifitas masih terbilang baik karena target yang dicapai tidak terlalu jauh jika dibandingkan dengan target yang ditentukan. Namun harus tetap ditingkatkan seperti kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai., semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, tidak ada keinginan mengembangkan diri dan mutu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas karyawan adalah Motivasi Kerja. motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif. Adapun salah satu indikator motivasi kerja adalah penghargaan atas prestasi yang dikerjakan. Karyawan akan sangat termotivasi jika pekerjaan yang dilakukan diapresiasi oleh perusahaan hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan. Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam

diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan.

Target yang dirasa cukup baik salah satu yang mempengaruhi di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung adalah motivasi kerja cukup nyaman dalam bekerja, mendapat gaji yang sesuai, komunikasi yang cukup baik antara divisi, ada apresiasi dari atasan ke bawahan dan perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan serta masih kurangnya dukungan, arahan dari pimpinan membuat tingkat usaha mengenai pekerjaan karyawan menjadi lebih maksimal, lingkungan yang kerja yang menyenangkan. Hal ini yang akan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan..

Selain Variabel Motivasi Kerja, Variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Variabel Kompensasi Finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. jenis kompensasi terdiri atas finansial dan nonfinansial. Untuk jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan.

Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Dengan adanya program kompensasi, perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi seperti insentif yang diberikan tidak sesuai, maka akan berdampak pada produktivitas karyawan. Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Di Tahun 2019.

Tabel 1.2

**Data Gaji Karyawan Pada Divisi Pemasaran
PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Di Tahun 2019**

Divisi	Gaji	Insentif/Unit
Pemasaran/sales	2.400.000	300.000

Sumber : PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Data gaji karyawan pada divisi pemasaran/sales Data Gaji Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung Di Tahun 2019. Diketahui bahwa gaji karyawan pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung di Tahun 2019 khususnya bagian divisi pemasaran/sales sebesar Rp.2.400.000 dan insentif sebesar Rp.300.000. Target yang dirasa cukup baik terkait Kompensasi finansial yaitu insentif sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan dikarenakan pemberian insentif yang dinilai sesuai dengan target yang dicapai bagi karyawan. Walaupun gaji pokok yang mereka terima selama ini sesuai standar upah minimum regional. Namun harus di tingkatkan karena akan mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan Sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar meningkatkan produktivitas Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISTANA LAMPUNG RAYA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas maka, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini Karyawan PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung Divisi Pemasaran

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung”.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Istana Lampung Raya, Jl. Raden Intan No. 168, Tanjung Karang, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan September 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Produktivitas Karaywan.

1.4 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?
2. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?
3. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung ?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja serta menambah pemahaman peneliti dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membantu dalam menentukan langkah-langkah agar dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran Lampiran**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Merpaung (2013) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Satriadi (2017) Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Saputra (2016) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Suroyo (2016) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Secara

umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya.

Menurut Sulastri (2016) produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dilakukan dengan apa yang telah dikerjakan. Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulastri (2015) faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu SDM merupakan aspek lain yang penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

SDM merupakan unsur paling penting strategi dalam organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan MSDM merupakan etos kerja

yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hirarki organisasi

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Merpaung (2013) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang 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 untuk 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 bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu 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 semakin 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 baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian dapat diharapkan lebih cepat lebih baik.

Menurut Putri Dan Rumangkit (2017) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi factor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut Habibullah (2017) motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Sutrischastin (2015) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

2.2.2 Tipe - Tipe Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2013) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah faktor-faktor diri yang digerakkan yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau dalam arah tertentu (Armstrong, 2006). Faktor-faktor diri tersebut meliputi tanggung jawab (yaitu perasaan bahwa pekerjaan adalah penting dan memiliki kontrol atas sumber daya milik seseorang), otonomi (yaitu kebebasan untuk bertindak), jangkauan untuk menggunakan dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta peluang-peluang untuk maju.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Habibullah (2017) adalah sebagai Berikut :

1. Faktor Motivator meliputi Keberhasilan pelaksanaan kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab Dan Pengembangan
2. Faktor hygiene yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja Meliputi Kebijakan administrasi perusahaan, Supervisi yang sangat ketat, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja Dan Gaji dan upah

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut syah (2013) adalah sebagai berikut :

1. Rasa Aman Dalam Bekerja yaitu karyawan memiliki rasa aman dalam setiap melakukan pekerjaan
2. Mendapatkan Gaji Yang Adil Dan Kompetitif yaitu antar karyawan diberi gaji yang sama seperti karyawan lainnya dari pihak perusahaan
3. Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan yaitu memiliki hubungan yang baik antar karyawan maupun divisi
4. Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja yaitu prestasi yang dikerjakan di apresiasi oleh perusahaan seperti mendapatkan bonus
5. Perlakuan Yang Adil Dari Manajemen yaitu tidak ada perlakuan khusus pihak manajemen di antar karyawan, semua karyawan diperlakukan sams seperti karyawan lainnya

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan.

Menurut Priansa et. Al (2018, p. 319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*. Baik yang langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung (nonfinancial). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Magdalena (2014) kompensasi secara umum adalah balas jasa yang diberikan oleh instansi / perusahaan kepada pegawai / karyawan yang bersifat material maupun immaterial dalam jumlah tetap / variatif secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka memotivasi pegawai / karyawan untuk mencapai tujuan organisasi / lembaga.

2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Priansa et. Al (2018, p. 324) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Priansa et. Al (2018, p. 333) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan.

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

2. Kemampuan dan kesediaan organisasi.

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas kerja pegawai.

Jika Produktivitas kerja pegawai dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan dengan besarnya upah minimum regional (UMR).Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pegawai.

6. Biaya hidup

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

7. Posisi jabatan pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang akan mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang esar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidka lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, pegwai yang memiliki tingkat penddikan rendahdan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

9. Kondisi perekonomi nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) mak tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena ternyata terdapt banak penganggur (unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial,keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaannya kuli panggul barang.

2.3.4 Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis – jenis Kompensasi Menurut Musyafi (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Financial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif

2. Kompensasi Non Financial

Kompensasi Non Finansial Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat sesuai dengan penjelasan yang ada.

2.3.5 Sistem Kompensasi Finansial

Berikut komponen dari sistem kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung.

Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh putri, hamid, dan nurtahjono (2015) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi Tidak Langsung.

Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya dengan kompensasi langsung salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut putri, hamid, dan nurtahjono (2015), “Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan”. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3.6 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Syah (2013), indikator untuk mengukur kompensasi Finansial karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran gaji dan upah

gaji dan upah adalah basis yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Pembayaran insentif

pengertian insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun,liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

2.4 Penelitian Terdahulu

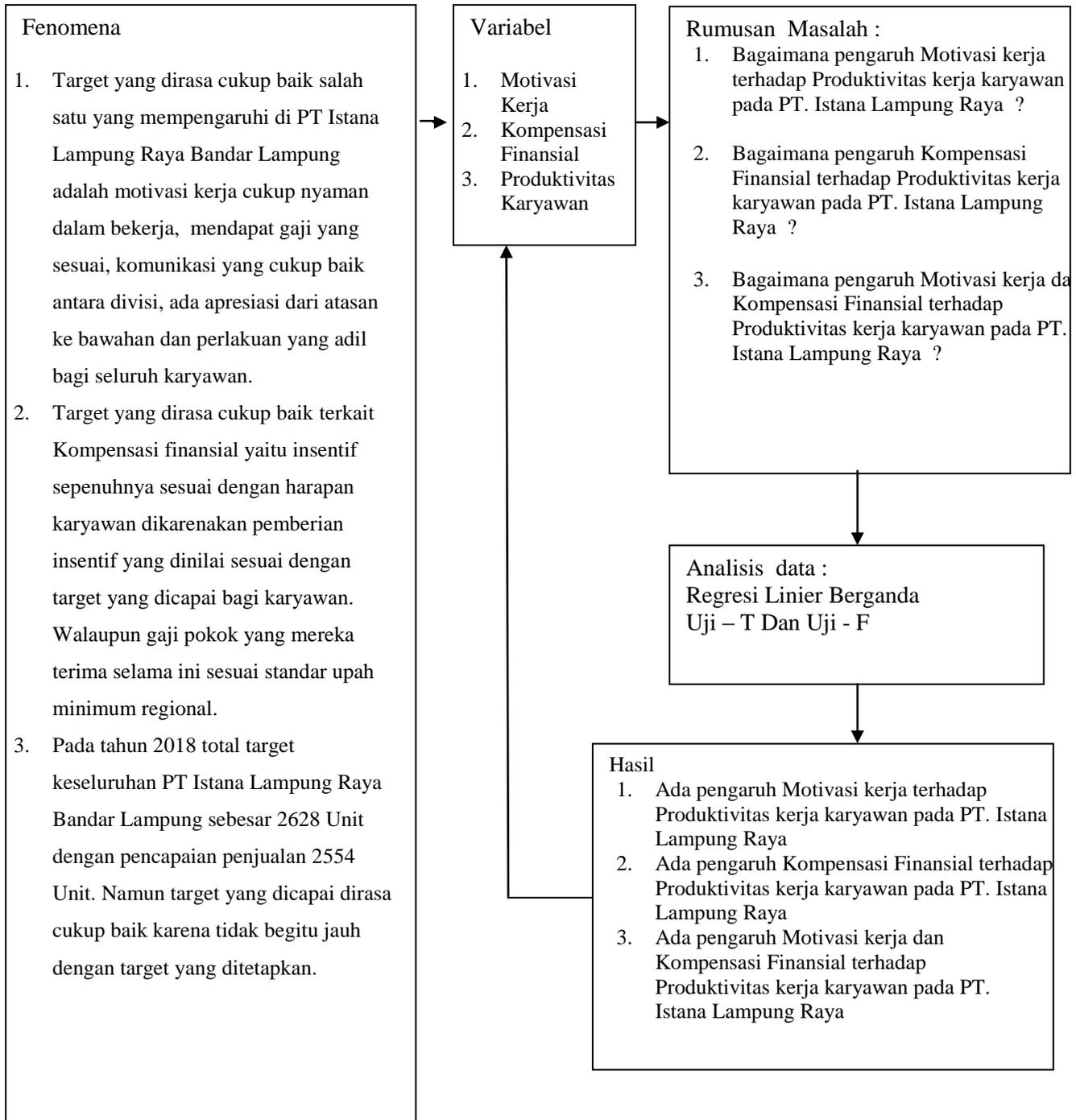
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Enny Ariyanto Dan Gazali Rahman (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta.
2.	Kadek Yudha Sudiastawan, IWayan Bagia Dan Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra Internasioanal Tbk-Honda Singaraja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra Internasioanal Tbk-Honda Singaraja
3.	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama

4,	Ni Putu Cindyana Claudia Santoni Dan I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi, motivasi, disiplin kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung
5.	Fila Agustina, Fridayana Yudiatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Bintang Sido Raya	Regresi Linier Berganda	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja PT Bintang Sido Raya

Sumber : Data Diolah, 2019

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. penelitian Kadek Yudha Sudiastawan, IWayan Bagia Dan Wayan Suwendra (2016) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Penelitian Enny Ariyanto Dan Gazali Rahman (2014) kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan dengan memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H2 : Diduga Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dengan Motivasi kerja yang diberikan serta Kompensasi yang sesuai yang diharapkan akan meningkatkan Produktivitas karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H3 : Diduga Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner mengenai Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan (*field reasearch*)

dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu :

a. Observasi

Metode pengumpulan data berupa kegiatan yang meliputi pengamatan secara langsung terhadap Karyawan PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung situasi lingkungan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, divisi, sarana dan prasarana kerja.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

c. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Komponen pertanyaan yang terdapat pada kesioner mengacu pada pendapat responden mengenai Pengaruh

Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah ordinal. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Tipe *Likert*

SKALA		SKOR
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung Seluruh Divisi memiliki karyawan sebanyak 118 karyawan.

Tabel 3.2
Jumlah Divisi & Karyawan PT Istana Lampung Raya

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	<i>Marketing (Sales Counter dan Sales Workshop)</i>	73 Orang
2.	<i>Service & Body Repair</i>	16 Orang
3.	<i>Spare Part</i>	3 Orang
4.	<i>Accounting</i>	6 Orang
5.	<i>Finance</i>	4 Orang
6.	<i>Administration</i>	5 Orang
7.	<i>Human Resource Departement (HRD)</i>	6 Orang
8.	<i>Information & Technology (IT)</i>	5 Orang
Total		118 Orang

Sumber : PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung, Tahun 2019

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* yang dimana pengambilan sample berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung Divisi Marketing. Jumlah Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung Divisi Marketing memiliki karyawan sebanyak 73 karyawan..

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2).

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Aman Dalam Bekerja 2. Mendapatkan Gaji Yang Adil Dan Kompetitif 3. Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan 4. Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja, 5. Perlakuan Yang Adil Dari Manajemen 	Likert

Kompensasi Financial (X2)	Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan.	Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran Gaji Dan Upah 2. Pembayaran Insentif 3. Tunjangan 	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Menurut Merpaung (2013) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang).	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semngat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efesien 	Likert

Sumber : Data Diolah, 2019

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.36) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

Prosedur Pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) < Alpha maka instrumen valid
2. Bila probabilitas (sig) > Alpha maka instrumen tidak valid
3. Kesimpulan

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.54) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel
Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
3. Tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Sumber : Sugiyono, 2012

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sample tidak normal).

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sample normal).

3. Kesimpulan.

3.8.2 Uji Lineritas Sampel

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) Uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

Kesimpulan

3.8.3 Uji Multikolinieritas Sampel

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.141) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.157) Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Financial (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karywan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kompensasi Finansial

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Prosedur pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

H_a : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Prosedur pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

H_a : Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya

Prosedur pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	48	66%
Perempuan	25	34%
Jumlah	73	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung yang paling banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 48 orang atau sebesar 66%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia, karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 30 Tahun	52	71%
31 – 40 Tahun	17	23%
41 – 50 Tahun	4	6%
Jumlah	73	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan , karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung yang paling banyak berusia 17 – 30 Tahun sebanyak 52 orang atau sebesar 71%.

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 4 Tahun	47	64%
5 – 9 Tahun	26	36%
Jumlah	73	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung lama kerja yang paling banyak 0 – 4 Tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 64%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki kenyamanan dalam bekerja di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung	27	37%	38	52%	8	11%	0	0%	0	0%
2.	Senang dalam bekerja di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung	18	35%	43	59%	11	15%	1	1%	0	0%
3.	Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dinilai secara adil oleh pimpinan	8	11%	39	53%	24	33%	2	3%	0	0%
4.	Gaji yang diberikan PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	16	22%	40	55%	16	22%	1	1%	0	0%
5.	Tempat bekerja di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung dalam keadaan bersih	15	21%	30	41%	26	36%	2	3%	0	0%
6.	Tempat bekerja di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung memiliki ruangan yang nyaman	15	21%	32	44%	20	27%	6	8%	0	0%
7.	Pemberian Penghargaan dari PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung bagi karyawan yang berprestasi	12	16%	27	37%	27	37%	5	7%	2	3%
8.	Pekerjaan yang diselesaikan mendapat apresiasi dari pihak PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung	12	16%	35	48%	23	32%	3	4%	0	0%
9.	Karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pihak perusahaan di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung	13	18%	26	36%	33	45%	1	1%	0	0%

10	Kebijakan dan aturan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung diterapkan keseluruh karyawan	18	25%	36	49%	12	16%	6	8%	1	1%
----	--	----	-----	----	-----	----	-----	---	----	---	----

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 Memiliki kenyamanan dalam bekerja di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 27 responden atau 37% dan yang terkecil pada pernyataan 8 Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dinilai secara adil oleh pimpinan dengan jumlah responden sebanyak 8 responden atau 11% .

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung selalu memberikan gaji pokok tepat waktu	23	32%	26	36%	20	27%	4	6%	0	0%
2.	Gaji pokok yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	20	27%	39	53%	10	14%	4	6%	0	0%
3.	Bonus yang diterima dari PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan	12	16%	28	38%	27	37%	6	8%	0	0%
4.	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.	29	40%	38	52%	6	8%	0	0%	0	0%

5.	Tunjangan yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung sesuai dengan peranan/posisi di karyawan.	23	32%	36	49%	14	19%	0	0%	0	0%
6.	Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung	32	43%	26	36%	13	18%	2	3%	0	0%
7	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung dapat membantu kesejahteraan keluarga.	12	16%	31	43%	25	34%	5	7%	0	0%
8	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung, memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun atau meninggal.	13	18%	33	45%	22	30%	5	7%	0	0%
9	telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	18	25%	43	59%	10	14%	2	3%	0	0%
10	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung	13	18%	24	33%	28	38%	7	10%	1	1%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau 43% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Bonus yang diterima dari PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan dengan jumlah 12 responden atau 16%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	19	26%	34	47%	15	21%	5	7%	0	0%
2.	Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja	19	26%	44	60%	9	12%	1	1%	0	0%
3.	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	20	27%	39	53%	10	14%	4	6%	0	0%
4.	Hasil kerja semakin meningkat karena ketrampilan yang dimiliki	18	25%	45	62%	9	12%	1	1%	0	0%
5.	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	21	29%	46	63%	6	8%	0	0%	0	0%
6.	Menggunakan waktu kerja dengan baik.	20	27%	45	62%	8	11%	0	0%	0	0%
7.	Menggunakan pengalaman kerja yang miliki untuk meningkatkan hasil kerja	35	48%	33	45%	5	7%	0	0%	0	0%
8.	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan	16	22%	26	36%	23	32%	8	11%	0	0%
9.	Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	13	18%	21	29%	33	45%	6	8%	0	0%
10.	Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal	36	49%	32	44%	5	7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu A Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal sebanyak 36 responden atau 49% dan yang terkecil pada pernyataan 9 Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan yaitu dengan jumlah 13 responden atau 18%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi Finansial (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Financial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Pernyataan	sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel 4.10 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,824	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,850	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,772	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,824 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,850 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan

tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,814 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,401	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,067	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,581	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,401 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,067 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,581 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,829	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,209	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,829 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,209 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	1,075	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	1,075	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) = 1,075 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 1,075. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	13,632	0,008
Motivasi kerja	0,272	0,011
Kompensasi Finansial	0,419	0,000
Sig F	0,005	
R (Korelasi)	0,542	
R Square (Determinasi)	0,294	

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,294 artinya Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 29,4 % dan sisanya 70,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) (Y) memiliki Tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,542 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,632 + 0,272X1 + 0,419X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,632 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Financial (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 13,632 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)
Jika Motivasi kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,272 satu satuan.
3. Koefisien Kompenasai Finansial (X2)
Jika Kompenasai Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka kepuasan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,419 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Pasiial (Uji t)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,011	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,011) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan Kompenasasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompenasasi Finansial (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2018

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Motivasi Kerja dan Kompenasasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: Motivasi Kerja dan Kompenasasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
4. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) Kompensasi Finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Divisi Marketing PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 17 – 23 Tahun dan Lama kerja 0 - 4 Tahun.

4.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis I variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sama dengan penelitian Kadek Yudha Sudiastawan, I Wayan Bagia Dan Wayan Suwendra (2016) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana Motivasi Kerja (X1) memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan (Y) oleh karena itu PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung sebaiknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan memberikan penilaian kinerja kepada karyawan secara

adil sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung.

4.5.2 Pembahasan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Kompensasi Financial (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sama dengan Penelitian yang dilakukan Enny Ariyanto Dan Gazali Rahman (2014) kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana Kompensasi Financial (X2) memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan (Y) oleh karena itu PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan gaji, insentif dan memberikan lembur karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung

4.5.3 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Syah (2013) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan. Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa

gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda Pembahasan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Financial (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sama penelitian yang dilakukan Kadek Yudha Sudiastawan, I Wayan Bagia Dan Wayan Suwendra (2016) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dan Penelitian Gazali Rahman (2014) kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan dengan memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan memotivasi karyawan dan meningkatnya gaji, insentif beserta uang lembur maka akan memberikan produktivitas karyawan di PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Produktivitas (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung.
2. Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung.
3. Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung. maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut

1. PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung sebaiknya terus memberikan motivasi kerja kepada karyawan seperti pemberian pujian dari pimpinan terhadap karyawannya. Walaupun hal kecil dan hanya berbentuk pujian, namun memiliki arti bagi karyawan dalam memotivasi kinerja. Pujian yang diberikan dianggap sebagai adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap produktivitas kinerjanya dan karyawan akan merasa termotivasi serta akan membuat kinerja dan produktivitasnya semakin optimal.

2. Hendaknya PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung memperbanyak jenis asuransi kepada karyawannya . Tidak hanya berupa asuransi pemerintah saja (BPJS) tetapi juga asuransi swasta (Allianz, AXA, Cigna atau Manulife).
3. Menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT.Istana Lampung Raya Bandar Lampung.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kompensasi Financial (X2) Terhadap Produktivitas (Y). Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur produktivitas karyawan menambahkan variabel lain seperti beban kerja dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Fila Fridayana Yudiaatmaja Dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Bintang Sido Raya. -Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. urusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Alimuddin. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4. Ilmu Admistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- Ariyanto, Enny Dan Gazali Rahman. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta. Telaah Bisnis. Volume 15. Nomor 1. Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana
- Budiono, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2. Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur
- Dewi, Vicky Frestiani. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 2. Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- Habibullah, Muhammad Ismubahri. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Datalink Solution Jakarta). e-Proceeding of Management . Vol.4, No.3. Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University.

- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada Pt X Bandung. *Journal The WINNERS*, Vol. 14 No. 2. Politeknik PIKSI Ganesha Bandung
- Izzah, Nidaul dan Ida Ardiani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. Volume XIII, No. 02. Institut Ilmu Administrasi Mandala Indonesia
- Magdalena, Betty. 2014. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Tanggamus. *GEMA – Volume VI, Nomor 2. Informatics & Business Institute Darmajaya Bandar Lampung.*
- Marpaung, Rio. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Pt. Perkebunan Xyz Pabrik Kelapa Sawit Abcdesa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau). Volume 21, Nomor 1, *Jurnal Ekonomi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Musyafi, Roihatul. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 39 No.2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Sabena, Ayu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 6. No.2. Program Studi Administrasi Publik, Universitas Medan Area
- Saputra, Ahmad Dan Nina Arliz. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Volume 26 No.1. *Manajemen, STIE IBBI*

- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia Dan I Wayan Suana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Sodikin, Akhmad Ali. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Berdikari Meubel Nusantara). e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1. Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Sudiastawan, Kadek Yudha, I Wayan Bagia Dan Wayan Suwendra. 2016. Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra Internasioanal Tbk-Honda Singaraja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Sulastri. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Suroyo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Volume 2, No. 001. JURNAL PARAMETER. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana.
- Sutrischastini, Ary. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2. Prodi Magister Manajemen, STIE WIdya Wiwaha Yogyakarta.

Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Peneliti: Alfabeta. Bandung

Putri, Arlina Candra, Djahmur Hamid Dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 27 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Putri, aulia Dan Stefanus Rumangkit. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. PROSIDING ISSN: 2598 – 0246. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, IIB Darmajaya, Bandar lampung.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ISTANA LAMPUNG RAYA BANDAR LAMPUNG

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(Dapat dikosongkan)

2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

3. Usia :
 a. 17 Tahun – 30 Tahun c. 41 Tahun – 50 Tahun
 b. 31 Tahun – 40 Tahun

4. Lama Kerja :
 a. 0 – 4 Tahun
 b. 5 – 9 Tahun

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Memiliki kenyamanan dalam bekerja di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung					
2.	Senang dalam bekerja di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung					
3.	Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dinilai secara adil oleh pimpinan					
4.	Gaji yang diberikan PT. Istana Lampung Raya Bandar Lampung dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
5.	Tempat bekerja di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung dalam keadaan bersih					
6.	Tempat bekerja di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung memiliki ruangan yang nyaman					
7.	Pemberian Penghargaan dari PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung bagi karyawan yang berprestasi					
8.	Pekerjaan yang diselesaikan mendapat apresiasi dari pihak PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung					
9.	Karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pihak perusahaan di PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung					
10.	Kebijakan dan aturan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung diterapkan keseluruh karyawan					

Kompensasi Financial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung selalu memberikan gaji pokok tepat waktu					
2.	Gaji pokok yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.					
3	Bonus yang diterima dari PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan.					
4	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.					
5	Tunjangan yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung sesuai dengan peranan/posisi di karyawan.					
6	Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung					
7	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung dapat membantu kesejahteraan keluarga.					
8	PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung, memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun atau meninggal.					
9	Telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
10	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan PT Istana Lampung Raya Bandar Lampung					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2.	Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja					
3	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
4	Hasil kerja semakin meningkat karena ketrampilan yang dimiliki					
5	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Menggunakan waktu kerja dengan baik.					
7	Menggunakan pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan hasil kerja					
8	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan					
9	Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
10	Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal					

Lampiran 2

1. Hasil Jawaban Kuisisioner Motivasi Kerja

NO.	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOTAL_M
1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	37
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	32
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	34
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
6	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	43
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	45
8	5	5	4	5	4	4	5	3	4	2	41
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	34
10	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35
12	5	5	3	4	2	3	3	4	5	5	39
13	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	36
14	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	34
15	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	40
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
17	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	35
18	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	42
19	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4	41
20	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	41
21	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
22	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
26	4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	37
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
28	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
29	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	41
30	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	41
31	3	2	4	5	4	4	1	4	3	4	34
32	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	35
33	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	40
34	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
35	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
36	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	38
37	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	40

38	4	4	2	4	4	5	2	2	4	5	36
39	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	41
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	42
41	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
42	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	42
43	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	41
44	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	40
46	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	37
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
48	5	5	5	5	5	3	2	4	3	2	39
49	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	39
50	3	3	4	4	3	2	4	4	3	5	35
51	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	40
52	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	40
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
55	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
56	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	42
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	36
58	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
59	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	43
60	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	37
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
62	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	44
63	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
64	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41
65	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
66	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	37
67	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
68	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
69	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	37
70	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	36
71	3	3	2	2	3	4	4	4	3	5	33
72	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	37
73	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	37

2. Hasil Jawaban Kuisisioner Kompensasi Financial

NO.	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9	KF10	TOTAL_KF
1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	44
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	38
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
8	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
9	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	27
10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
12	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	43
13	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	41
14	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	44
15	5	4	2	5	5	5	3	3	2	4	38
16	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	36
17	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	37
18	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	41
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
21	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	39
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
23	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
24	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	38
25	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	35
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	36
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	34
29	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	40
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
31	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	46
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
33	5	5	2	4	4	5	3	3	4	3	38
34	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	37
35	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	35
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
37	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	43
38	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	40

39	2	4	4	5	5	2	3	3	5	4	37
40	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	41
41	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
43	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	35
44	3	4	4	5	5	3	2	5	3	4	38
45	2	2	5	4	4	2	4	4	5	4	36
46	5	4	3	4	4	5	4	4	4	1	38
47	3	4	2	5	5	3	2	2	5	3	34
48	4	3	5	5	5	4	2	2	5	3	38
49	4	5	2	5	5	4	3	5	5	3	41
50	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
52	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	37
53	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	37
54	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	38
55	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	38
56	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	46
57	3	2	4	5	5	3	5	5	4	3	39
58	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	37
59	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
60	5	3	2	4	4	5	4	3	4	4	38
61	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	39
62	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	44
63	5	5	3	4	4	5	3	3	4	2	38
64	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	40
65	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	41
66	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
67	5	4	3	5	5	5	3	4	2	2	38
68	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
69	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
70	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
71	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	41
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
73	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	45

3. Hasil Jawaban Kuisisioner Produktivitas Kerja

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P_TOTAL
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	39
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
3	2	4	2	4	5	5	5	4	4	5	40
4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	45
5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	34
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
7	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
8	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	41
9	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	28
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	42
13	4	5	4	5	5	5	5	3	2	5	43
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
16	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	36
17	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	40
18	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	44
19	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	43
22	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
23	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
24	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	39
25	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	37
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
27	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
28	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	44
29	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
30	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	39
31	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	38
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
34	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
35	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	39
36	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
37	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
38	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	39

39	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	38
40	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
42	3	4	4	4	5	5	5	4	2	5	41
43	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	44
44	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	5	4	5	4	4	4	4	3	2	4	39
47	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
48	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	32
49	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
50	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	42
51	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
53	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
54	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
55	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	41
56	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	43
57	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	39
58	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
61	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	42
62	4	5	4	5	5	5	4	2	3	4	41
63	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	35
64	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	46
65	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
66	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
67	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	40
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
69	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	41
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
71	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	40
72	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	38
73	2	5	2	5	4	4	4	3	4	4	37

Lampiran 3

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

1. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki – Laki	48	65.8	65.8
Valid	Perempuan	25	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0

2. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	17 Tahun – 30 Tahun	52	71.2	71.2
Valid	31 Tahun – 40 Tahun	17	23.3	94.5
	41 Tahun – 50 Tahun	4	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0

3. Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0 - 4 Tahun	47	64.4	64.4
Valid	5 - 9 Tahun	26	35.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Lampiran 4

Hasil Jawaban Persentase Responden

1. Hasil Jawaban Persentase Responden Variabel Motivasi Kerja

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	11.0	11.0	11.0
Valid 4	38	52.1	52.1	63.0
5	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
Valid 3	11	15.1	15.1	16.4
4	43	58.9	58.9	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.7	2.7	2.7
Valid 3	24	32.9	32.9	35.6
4	39	53.4	53.4	89.0
5	8	11.0	11.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	16	21.9	21.9	23.3
Valid 4	40	54.8	54.8	78.1
5	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.7	2.7	2.7
3	26	35.6	35.6	38.4
Valid 4	30	41.1	41.1	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.2	8.2	8.2
3	20	27.4	27.4	35.6
Valid 4	32	43.8	43.8	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.7	2.7	2.7
2	5	6.8	6.8	9.6
Valid 3	27	37.0	37.0	46.6
4	27	37.0	37.0	83.6
5	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.1	4.1	4.1
3	23	31.5	31.5	35.6
Valid 4	35	47.9	47.9	83.6
5	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	33	45.2	45.2	46.6
Valid 4	26	35.6	35.6	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

M10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	6	8.2	8.2	9.6
Valid 3	12	16.4	16.4	26.0
4	36	49.3	49.3	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

2. Hasil Jawaban Persentase Responden Variabel Kompensasi Financial

KF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.5	5.5	5.5
3	20	27.4	27.4	32.9
Valid 4	26	35.6	35.6	68.5
5	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.5	5.5	5.5
3	10	13.7	13.7	19.2
Valid 4	39	53.4	53.4	72.6
5	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.2	8.2	8.2
3	27	37.0	37.0	45.2
Valid 4	28	38.4	38.4	83.6
5	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	8.2	8.2	8.2
Valid 4	38	52.1	52.1	60.3
5	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	19.2	19.2	19.2
Valid 4	36	49.3	49.3	68.5
5	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.7	2.7	2.7
Valid 3	13	17.8	17.8	20.5
4	26	35.6	35.6	56.2
5	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.8	6.8	6.8
Valid 3	25	34.2	34.2	41.1
4	31	42.5	42.5	83.6
5	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.8	6.8	6.8
Valid 3	22	30.1	30.1	37.0
4	33	45.2	45.2	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.7	2.7	2.7
3	10	13.7	13.7	16.4
Valid 4	43	58.9	58.9	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

KF10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	7	9.6	9.6	11.0
Valid 3	28	38.4	38.4	49.3
4	24	32.9	32.9	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

3. Hasil Jawaban Persentase Responden Variabel Produktivitas Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.8	6.8	6.8
3	15	20.5	20.5	27.4
Valid 4	34	46.6	46.6	74.0
5	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	9	12.3	12.3	13.7
Valid 4	44	60.3	60.3	74.0
5	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.5	5.5	5.5
3	10	13.7	13.7	19.2
Valid 4	39	53.4	53.4	72.6
5	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	9	12.3	12.3	13.7
Valid 4	45	61.6	61.6	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	8.2	8.2	8.2
Valid 4	46	63.0	63.0	71.2
5	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	11.0	11.0	11.0
Valid 4	45	61.6	61.6	72.6
5	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6.8	6.8	6.8
Valid 4	33	45.2	45.2	52.1
5	35	47.9	47.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	11.0	11.0	11.0
3	23	31.5	31.5	42.5
Valid 4	26	35.6	35.6	78.1
5	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.2	8.2	8.2
3	33	45.2	45.2	53.4
Valid 4	21	28.8	28.8	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6.8	6.8	6.8
Valid 4	32	43.8	43.8	50.7
5	36	49.3	49.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Valid

1. Hasil Uji Valid Variabel Motivasi Kerja

		Correlations										
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOTAL_M
M1	Pearson Correlation	1	.367 [*]	.456 [*]	.548 ^{**}	.389 [*]	.053	.375 [*]	.296	.407 [*]	.199	.624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.046	.011	.002	.034	.781	.041	.113	.026	.291	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.367 [*]	1	.567 ^{**}	.515 ^{**}	.193	.182	.254	.286	.243	.210	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.046		.001	.004	.306	.337	.175	.125	.196	.265	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.456 [*]	.567 ^{**}	1	.557 ^{**}	.485 ^{**}	.515 ^{**}	.235	.216	.198	.143	.683 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.001	.007	.004	.211	.252	.295	.451	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.548 ^{**}	.515 ^{**}	.557 ^{**}	1	.452 [*]	.279	.474 ^{**}	.211	.242	.443 [*]	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001		.012	.136	.008	.262	.197	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.389 [*]	.193	.485 ^{**}	.452 [*]	1	.659 ^{**}	.506 ^{**}	.260	-.016	.377 [*]	.704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.034	.306	.007	.012		.000	.004	.165	.934	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.053	.182	.515 ^{**}	.279	.659 ^{**}	1	.405 [*]	.132	-.096	.416 [*]	.597 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.781	.337	.004	.136	.000		.027	.487	.614	.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.375*	.254	.235	.474**	.506**	.405*	1	.155	.197	.586**	.679**
M7	Sig. (2-tailed)	.041	.175	.211	.008	.004	.027		.413	.297	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.296	.286	.216	.211	.260	.132	.155	1	.494**	.326	.534**
M8	Sig. (2-tailed)	.113	.125	.252	.262	.165	.487	.413		.006	.079	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.407*	.243	.198	.242	-.016	-.096	.197	.494**	1	.253	.454*
M9	Sig. (2-tailed)	.026	.196	.295	.197	.934	.614	.297	.006		.178	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.199	.210	.143	.443*	.377*	.416*	.586**	.326	.253	1	.658**
M10	Sig. (2-tailed)	.291	.265	.451	.014	.040	.022	.001	.079	.178		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.624**	.587**	.683**	.739**	.704**	.597**	.679**	.534**	.454*	.658**	1
TOTAL_M	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.012	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

KF8	Pearson Correlation	.218	.235	.190	.235	.076	.056	.255	1	.171	.179	.448*
	Sig. (2-tailed)	.247	.212	.314	.212	.689	.768	.174		.366	.344	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KF9	Pearson Correlation	.050	.537**	.000	.537**	.218	.187	.957**	.171	1	.523**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.792	.002	1.000	.002	.247	.321	.000	.366		.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KF10	Pearson Correlation	.367*	.971**	.265	.971**	.533**	.470**	.519**	.179	.523**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.156	.000	.002	.009	.003	.344	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KF	Pearson Correlation	.647**	.877**	.574**	.877**	.627**	.588**	.620**	.448*	.581**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.013	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

P8	Pearson Correlation	.581**	.015	.113	.276	.045	.182	.852**	1	.178	.355	.617**
	Sig. (2-tailed)	.001	.939	.554	.140	.814	.336	.000		.346	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	-.207	.189	.695**	.454*	.334	.402*	.111	.178	1	.243	.579**
	Sig. (2-tailed)	.272	.318	.000	.012	.071	.027	.561	.346		.197	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.230	.106	.323	.285	.381*	.237	.078	.355	.243	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.221	.576	.082	.126	.038	.208	.682	.054	.197		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_P	Pearson Correlation	.467**	.397*	.669**	.732**	.693**	.571**	.445*	.617**	.579**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.030	.000	.000	.000	.001	.014	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Financial

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Lampiran 7

Hasil Uji Normalitas

		TOTAL_M	TOTAL_KF	TOTAL_P
N		73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.51	39.37	40.60
	Std. Deviation	3.841	3.669	3.825
	Absolute	.105	.152	.091
Most Extreme Differences	Positive	.105	.152	.069
	Negative	-.103	-.108	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.894	1.302	.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401	.067	.581

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_P * TOTAL_M		(Combined)	294.995	17	17.353	1.258	.254
	Between	Linearity	151.906	1	151.906	11.015	.002
	Groups	Deviation from	143.089	16	8.943	.648	.829
		Linearity					
		Within Groups	758.484	55	13.791		
	Total	1053.479	72				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_P * TOTAL_KF		(Combined)	439.750	15	29.317	2.723	.003
	Between	Linearity	236.507	1	236.507	21.966	.000
	Groups	Deviation from	203.243	14	14.517	1.348	.209
		Linearity					
		Within Groups	613.729	57	10.767		
	Total	1053.479	72				

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.632	5.033		2.708	.008		
1 TOTAL_M	.272	.104	.274	2.627	.011	.930	1.075
TOTAL_KF	.419	.109	.401	3.856	.000	.930	1.075

a. Dependent Variable: TOTAL_P

Lampiran 10

Hasil Uji Regresi Berdanda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.828	2	154.914	14.582	.000 ^b
Residual	743.652	70	10.624		
Total	1053.479	72			

a. Dependent Variable: TOTAL_P

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KF, TOTAL_M

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.632	5.033		2.708	.008
1 TOTAL_M	.272	.104	.274	2.627	.011
TOTAL_KF	.419	.109	.401	3.856	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_P