

# JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

**Vol. 7 No. 1 Oktober 2016**

Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia).	Defrizal Faris M. Fardlani
Pengaruh Media Sosial <i>Instagram</i> Terhadap <i>Brand Loyalty</i> Pada Monique's Cakery Di Bandar Lampung	Sapmaya Wulan Sayori Rahayu
Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Nathani Indonesia Di Bandar Lampung	Hepiana Patmarina Harto Hentonto
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Bengkel Pada Q-Noy Variasi Di Bandar Lampung	Endang Sp Sudjito Heri Permadi
Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Lampung Di Way Kanan	H. Achmad Subing Erwin Hardianto
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung Mobil	Prajawantoro Ni Dewa A.D.S.

JURMABIS	Vol. 7	No. 1	Hlm. 01 - 119	Bandar Lampung Oktober 2016	ISSN 2087-0701
----------	--------	-------	---------------	--------------------------------	-------------------



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG (UBL)**

# JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

**Vol. 7 No. 1 Oktober 2016**

**Pembina**

Dr. Ir. Hi. M. Yusuf Sulfarano Barusman, M.B.A.  
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

**Penanggung Jawab**

Dr. Iskandar A.A. S.E., M.M

**Ketua Penyunting**

Sapmaya Wulan, S.E., M.S.

**Penyunting Ahli**

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S. (Fakultas Ekonomi UNILA)  
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. (STIE IPWIJA)  
Dr. Hanes Riady, M.M., M.B.A. ( IBII Jakarta)  
Dr. Nur'aeni, M.M. (Fakultas Ekonomi USBRJ)

**Penyunting Pelaksana**

Ardansyah, S.E., M.M.

**Tata Usaha**

Hepiana Patmarina, S.E., M.M.

**Penerbit**

Universitas Bandar Lampung  
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Jurnal Manajemen dan Bisnis terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April  
Artikel jurnal merupakan artikel hasil penelitian (empiris) dan artikel konseptual yang mencakup kajian bidang Manajemen dan Bisnis.

**Alamat Redaksi**

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung  
Kampus A Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142  
Telp: 0721-701979 Fax: 0721-701467 Hp: 0811798834 Email: [sapmaya.wulan@ubl.ac.id](mailto:sapmaya.wulan@ubl.ac.id)

# JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

**Vol. 7 No. 1 Oktober 2016**

## **DAFTAR ISI**

- |  |          |
|--|----------|
| Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia)                       | 01 - 24  |
| Defrizal<br>Faris M. Fardlani  |          |
| Pengaruh Media Sosial <i>Instagram</i> Terhadap <i>Brand Loyalty</i> Pada Monique's Cakery Di Bandar Lampung                     | 25- 44   |
| Sapmaya Wulan<br>Sayori Rahayu   |          |
| Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Nathani Indonesia Di Bandar Lampung | 45 -65   |
| Hepiana Patmarina<br>Harto Hentonto  |          |
| Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Bengkel Pada Q-Noy Variasi Di Bandar Lampung                | 66 -82   |
| Endang Sp Sudjito<br>Heri Permadi  |          |
| Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Lampung Di Way Kanan         | 83 - 100 |
| H. Achmad Subing<br>Erwin Hardianto  |          |
| Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung Mobil                | 101- 119 |
| Prajawantoro<br>Ni Dewa Ayu Dwi Susanti  |          |

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
LAMPUNG DI WAY KANAN**

***ANALYSIS OF EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO  
WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN. LAMPUNG BANK  
WAY KANAN***

**H. Achmad Subing**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung  
Jl. ZA. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142.  
Tel.0721701979 Fax. 0721-701463 Hp.0811721787 email: hengky.subing@ubl.ac.id.**

**Erwin Hardianto**

**Alumni Fakultas Ekonomi Univeristas Bandar Lampung**

***ABSTRACT***

*A company must maintain employee productivity for the company to continue running smoothly to achieve its goals. It is also experienced by PT Bank Lampung The Right Way to continue to maintain productivity karyawanya. The problems encountered in this study are: the target lending to customers less likely to be achieved on average by 77.2% per year. The target is not reached, indicating that part of the borrowing employee productivity tends to decrease, resulting in a problem that resulted in decreased work productivity at PT. Bank Lampung in the Right Way. Based on the problem, the problem in this research are: Are the decreasing productivity of employees at PT. Bank Lampung in Way Kanan is affected by compensation and motivation?. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and motivation to work productivity of employees at PT. Bank Lampung in the Right Way. This type of research is a field research and literature, the design of this research is descriptive method with a population of 37, and this research was population research. Technique data collecting use observation, interviews, documentation and questionnaires. The tools used in this research is using multiple regression analysis using SPSS Windows 18. The results of this analysis, the coefficient of determination  $R^2_{x1x2y} = 0.555$  or 55.50%, meaning that the magnitude of the change in the variable employee productivity 55.50% explained by compensation and motivation while the rest is explained by other factors not examined in this study. The results of testing the hypothesis in this study were (1) obtained figures amounted to 2,476  $t_{count} > t_{table}$  amounted to 2,032, which means there is influence employee compensation to produktifitas PT Bank Lampung in the Right Way. (2) obtained figures amounted to 2,702  $t_{count} > t_{table}$  of 2.302, which means there is the influence of work motivation on work productivity PT Bank Lampung in the Right Way. Value of  $F = 21.235 > F_{table} = 3.28$  with a significance of  $0.000 < 0.05$  indicates that jointly compensation and motivation have a significant impact on labor productivity at PT. Bank Lampung in the Right Way. Based on this, which means that the hypothesis can be accepted.*

*Keywords: Compensation, Work Motivation and Work Productivity*

## ABSTRAK

Suatu perusahaan harus tetap menjaga produktifitas karyawannya agar perusahaan terus berjalan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga yang dialami oleh perusahaan PT Bank Lampung di Way Kanan untuk terus menjaga produktifitas karyawannya. Masalah yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu: target peminjaman pada nasabah cenderung tidak tercapai rata-rata sebesar 77,2% per tahun. Tidak tercapai target ini mengindikasikan bahwa produktifitas kerja karyawan bagian peminjaman cenderung menurun, sehingga terjadi masalah yang mengakibatkan produktifitas kerja menurun pada PT. Bank Lampung di Way Kanan. Berdasarkan masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah menurunnya produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Lampung di Way Kanan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja? Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Lampung di Way Kanan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan dan kepustakaan, disain penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan populasi 37 dan penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Analisis regresi berganda menggunakan SPSS windows 18. Hasil dari penelitian ini yaitu koefisien determinasi  $R^2_{x_1x_2y} = 0,555$  atau 55,50%, arti bahwa besarnya perubahan pada variabel produktifitas kerja karyawan 55,50% dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu (1) diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,476 > t_{tabel}$  sebesar 2,032 yang artinya ada pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT Bank Lampung di Way Kanan. (2) diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,702 > t_{tabel}$  sebesar 2,302 yang artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja PT Bank Lampung di Way Kanan. Nilai  $F_{hitung} = 21,235 > F_{tabel} = 3,28$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Bank Lampung di Way Kanan. Berdasarkan hal tersebut yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Faktor sumberdaya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan karena berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas per-

usahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan se-

mangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula.

Oleh karena itu, PT. Bank Lampung, sebagai salah satu Bank dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara Bank-bank lainnya perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi kerja yang diwujudkan dengan pemberian kom-

pensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Ketika produktifitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan produktifitas kerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh peneliti. Produktifitas kerja karyawan PT. Bank Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data pencapaian penyaluran kredit

Tahun	Target Pinjaman (Milyar)	Realisasi Pinjaman (Milyar)	Pencapaian %
2011	2,4 M	1,7 M	70,9
2012	2,4 M	1,8 M	75
2013	2,4 M	2 M	83,4
2014	2,4 M	1,9 M	79,2
Rata-rata	2,4 M	1,9 M	77,2

Sumber: PT. Bank Lampung di Way Kanan

Berdasarkan data Tabel 1 diatas terlihat bahwa pencapaian penyaluran kredit mencapai rata-rata 77,2% dengan demikian belum mencapai target yang ditetapkan. Bahkan di tahun 2011 realisasi 1,7 M (70,9%) tahun 2012 realisasi 1,8M (75%) tahun 2013 realisasi 2 M (83,4%) tahun 2014 realisasi 1,9 M (79,2%) itu realisasi pinjaman setiap tahun mengalami fluktuasi.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah dalam penelitian ini yaitu target peminjaman pada nasabah cenderung tidak tercapai rata-rata sebesar 77,2% per tahun. Tidak tercapai target ini mengindikasikan bahwa produktifitas kerja karyawan bagian peminjaman cenderung menurun, sehingga terjadi masalah yang mengakibatkan produktifitas kerja menurun pada PT. Bank Lampung di Way Kanan.

Berdasarkan masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah menurunnya produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Lampung di Way

Kanan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Lampung di Way Kanan.

### Kerangka Pemikiran

**Manajemen Sumber Daya Manusia.** Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003; 10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Secangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut M. Manullang (2004; 198), adalah sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia

adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

**Kompensasi.** Menurut Hariandja (2002; 244) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”. Menurut Simamora Henry (2004; 441), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

**Jenis-Jenis Kompensasi,** Menurut Kaswan (2012; 147) Pada Umumnya Kompensasi terbagi 2, yaitu: Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial.

**Kompensasi Finansial,** yaitu (1) *Kompensasi Finansial langsung*, Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (Bonus, insentif, komisi). (2) *Kompensasi Finansial Tidak Langsung* Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit, dll. Dengan kata lain kompensasi tidak.

**Kompensasi non-Finansial,** Menurut Mondy (2008; 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Menurut Hasibuan Malayu (2010; 117) tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan

karyawan atau menajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi,** Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan Malayu S.P. (2000; 128) antara lain : penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan untuk membayar, organisasi buruh, produktifitas, pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional dan jenis dan sifat pekerjaan.

**Indikator Kompensasi,** Menurut Simamora Henry (2004; 442) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah: Gaji dan upah, bonus, tunjangan, kompensasi tambahan, insentif, dan fasilitas.

**Motivasi Kerja.** Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006; 61) adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut Isbandi Rukminto Adi (dalam Hamzah B.Uno, 2008; 3) mengatakan bahwa motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya tingkah laku tertentu. Motivasi kerja menurut Robbin Stephen P. (2006; 214) bahwa : Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja,** Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Claude S. George yang dikutip Hasibuan Malayu S.P (2005; 163) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan akan prestasi.

**Tujuan Motivasi Kerja**, Menurut Hasibuan Malayu S.P. (2005; 146) tujuan-tujuan motivasi yaitu: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meng-efektifkan pengadaaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**Indikator Motivasi Kerja**, Indikator bagi motivasi kerja menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan Malayu S.P, 2003; 163) adalah sebagai berikut: “upah yang layak, tempat kerja yang baik, kebutuhan penghargaan, penerimaan oleh kelompok dan rasa aman”.

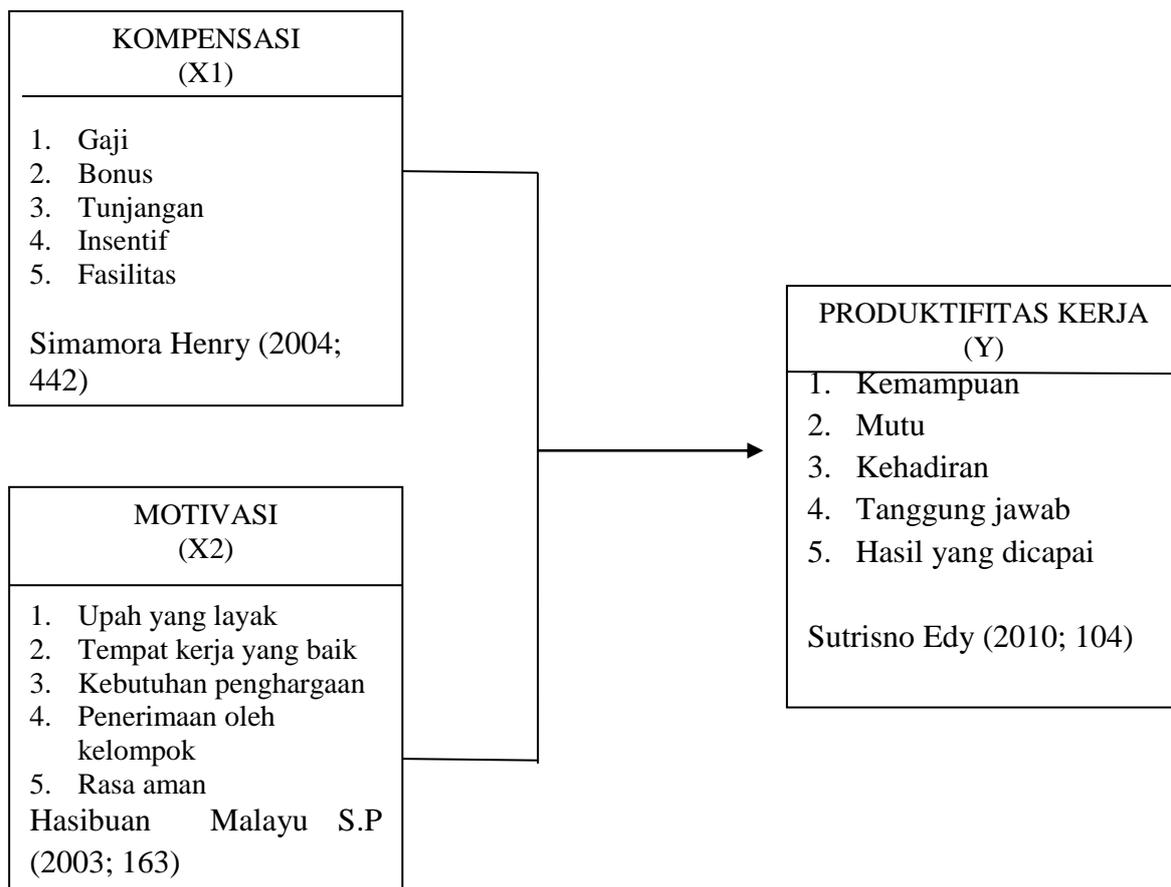
**Produktifitas Kerja**.Menurut Sedarmayanti (2001; 57) menyatakan bahwa produktifitas adalah: ”Suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.” Sinungan ( 2009; 12) mendefenisikan produktifitas sebagai: ”Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya”.

**Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas kerja**, Menurut Pandji Anoraga (2005; 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam

pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri sip ekerja dan disiplin kerja yang keras.

**Indikator Produktifitas Kerja**, Produktifitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Sutrisno Edy (2010; 104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah: (1) kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. (2) mutu, selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan. (3) kehadiran keikut sertaan terhadap aktivitas kegiatan kegiatan yang telah ditetapkan dalam bekerja. (4) tanggung jawab kesadaran dan kewajiban karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. (5) meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

**Kerangka Konseptual**. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

**Penelitian Lapangan (Field Research)**, Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu peneliti terlibat langsung di tempat yang sedang diteliti dan mengamati langsung aktivitas yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaahan terhadap buku, literatur- literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.

**Penelitian Kepustakaan (Library Research)**, Penelitian ini dilakukan dengan

mempelajari, mengumpulkan data dan informasi berbagai literatur dan tulisan ilmiah dari berbagai sumber yang dapat dipergunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

**Desain Penelitian.** Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu memecahkan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan fenomena, keadaan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya.

### Variabel dan operasional variabel

**Variabel,** Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2007; 2). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : (1) Variabel Independen (Variabel Bebas) Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006; 26). Variabel independent dalam penelitian

ini adalah : Kompensasi (  $X_1$  ) karyawan dan Motivasi (  $X_2$  ) karyawan (2) Variabel Dependen (Variabel Terikat), Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Produktifitas karyawan (  $Y$  ).

**Operasional Variabel**, dalam penelitian ini Indikator penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kompensasi ( $X_1$ )	Gaji, bonus, tunjangan, insentif, fasilitas-fasilitas.	Simamora Henry (2004; 442)
Motivasi ( $X_2$ )	Upah yang layak, tempat kerja yang baik, kebutuhan penghargaan, penerimaan oleh kelompok, rasa aman.	Hasibuan Malayu S.P (2003; 163)
Produktifitas kerja (Y)	Kemampuan, mutu pekerjaan, kehadiran, tanggung jawab, hasil yang dicapai	Sutrisno Edy (2010; 104)

**Populasi.** Menurut Sugiyono (2005; 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Lampung di Way Kanan yang berjumlah 37 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

**Observasi**, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan pada PT. Bank Lampung di Way Kanan.

**Wawancara**, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui

hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan karyawan PT. Bank Lampung.

**Kuisisioner**, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dijawabnya.

**Dokumen**, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Uji Validitas**, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan

atau ketepatan instrumen. Uji validitas dilakukan dengan 37 responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi produk momen t sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :  $R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, N = Jumlah Sampel, X = Skor Variabel X dan Y = Skor Variabel Y Sugiyono (2005; 190). Kriteria uji validitas intrumen ini adalah : Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka intrumen valid dan Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka intrumen tidak valid.  $r_{tabel}$  adalah 0,325 dengan sampel uji coba sebanyak 37 orang.

**Uji Reliabilitas**, Reabilitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diuji berkali-kali hasilnya tetap. Uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :  $r_{11}$  = Reabilitas intrumen,  $\sum \sigma_i$  = Jurnal varians skor tiap item, K = Banyaknya soal dan  $\sigma_t^2$  = varian total. Menguji reabilitas melalui satu tahap yang diuji coba pada 37 orang responden. Kriteria uji dengan mengkonsultasikan nilai alpha cronbach.

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Penetapan teknik analisis data harus tepat agar dapat memberikan suatu output kesimpulan yang benar dan akurat. Analisis – analisis data yang digunakan ini

adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (Sutrisno Hadi, 2004) :

**Analisis kualitatif**, Analisis merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

**Analisis Kuantitatif**, merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka - angka dan cara pembahasannya dengan Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 18*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

**Analisis Regresi Linear Berganda**. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

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

Dimana :  $Y'$  = Variabel dependen, yaitu produktifitas,  $X_1$  = Variabel independen, yaitu kompensasi,  $X_2$  = Variabel inde-penden yaitu motivasi kerja, a= Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol,  $B_1$  = Koefisien regresi kompensasi.  $B_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja dan e= error (variabel bebas lain diluar model regresi) Sugiyono (20012; 277)

### Pengujian Hipotesis Penelitian

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Agung Nugroho, 2005; 50). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam output SPSS. Bila koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1 maka variabel bebas berpengaruh 100% terhadap variabel terikat (Nugroho, 2005; 51).

**Uji F**, Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersarna-sama dengan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan:  $H_0 = b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.  $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan:  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Uji t**, Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, untuk menguji signifikan atau kompensasi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap produktifitas kerja karyawan.

$$t = \frac{\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hipotesis :  $H_0 =$  Koefisien regresi tidak signifikan atau kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.  $H_a \neq$  Koefisien regresi signifikan atau kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Kriteria : Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha$  tertentu (0,05), maka  $H_0$  ditolak sebaliknya  $H_a$  diterima dan Apabila probabilitas (sig) < 0,05  $H_a$  ditolak sebaliknya  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Uji Validitas**, Pengukuran validitas dilakukan per variabel melalui bantuan alat SPSS 18.0 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,414	0,325	Valid
K2	0,632	0,325	Valid
K3	0,648	0,325	Valid
K4	0,759	0,325	Valid
K5	0,833	0,325	Valid
K6	0,723	0,325	Valid
K7	0,592	0,325	Valid
K8	0,830	0,325	Valid
K9	0,438	0,325	Valid
K10	0,606	0,325	Valid

Sumber: output SPSS for windows 18

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel kompensasi adalah r hitung lebih besar dari r tabel, Sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
MK1	0,725	0,325	Valid
MK2	0,773	0,325	Valid
MK3	0,776	0,325	Valid
MK4	0,679	0,325	Valid
MK5	0,689	0,325	Valid
MK6	0,621	0,325	Valid
MK7	0,738	0,325	Valid
MK8	0,714	0,325	Valid
MK9	0,543	0,325	Valid
MK10	0,551	0,325	Valid

Sumber: output SPSS for windows 18

Berdasarkan Tabel 4 diatas bahwa Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel motivasi kerja adalah r hitung lebih besar dari r tabel, Sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktifitas Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,760	0,325	Valid
P2	0,785	0,325	Valid
P3	0,729	0,325	Valid
P4	0,714	0,325	Valid
P5	0,729	0,325	Valid
P6	0,824	0,325	Valid
P7	0,845	0,325	Valid
P8	0,810	0,325	Valid
P9	0,728	0,325	Valid
P10	0,607	0,325	Valid

Sumber: output SPSS for windows 18

Berdasarkan Tabel 5 diatas bahwa hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel produktifitas kerja adalah r hitung lebih besar dari r tabel, Sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas,** Pengujian realibilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Rtabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,759	Reliabel
Motivasi kerja	0,60	0,765	Reliabel
Produktifitas kerja	0,60	0,776	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 18

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja menunjukkan semua item pernyataan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal.

**Gambaran Umum Responden.** Untuk mendapatkan gambaran mengenai kreditur yang menjadi responden, dilihat berdasarkan jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, pendidikan, pendapatan perbulan. Setelah melihat hasil penyeberan kuesioner sebanyak 37 responden, maka dapat diketahui gambaran umum PT. Bank Lampung di Way Kanan sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 7. dibawah dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah pria

yang merupakan responden yang terbanyak sebesar 56,8 % dan karyawan wanita sebesar 43,2 %. Hal ini menunjukan bahwa karyawan di PT. Bank lampung rata-rata didominasi oleh pria.

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jenis kelamin	
	Responden	Presentase (%)
Pria	21	56,8 %
Wanita	16	43,2 %
Jumlah	37	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah

Tabel 8. Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Usia responden	
	Responden	Presentase (%)
<20 tahun	4	10,8 %
20-35 tahun	20	54,1 %
36-50 tahun	13	35,1 %
0Jumlah	37	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 8. diatas responden yang berusia <20 tahun berjumlah 4 orang (10,8%), sedangkan 20-35 tahun sebanyak 20 orang (54,1%), dan usia antara 36-50 tahun berjumlah 13 orang (35,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bank Lampung berusia antara 20-35 tahun.

Tabel 9. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
Kategori	Responden	Presentase (%)
SMA	4	10,8 %
D3	14	37,8 %
S1	19	51,4 %
Jumlah	37	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4. diatas bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bank Lampung berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 19 orang (51,4%), pendidikan D3 sebanyak 14 orang (37,8%), dan pendidikan terendah yaitu sma 4 orang (10,8%).

#### Analisis Kualitatif

**Tanggapan Responden atas Variabel Kompensasi (X1)**, Pengukuran skor dari variabel kompensasi yang diperoleh dari

seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik. Untuk mengukur variabel kompensasi ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pernyataan. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisioner variabel kompensasi diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan : NT : Nilai total skor tertinggi harapan, NR : Nilai total skor terendah harapan dan K : Kategori

$$\text{Interval} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Tabel 10. Kriteria Jawaban Responden

Skor	Kriteria Jawaban
42,00 – 49,99	Sangat Baik
34,00 – 41,99	Baik
26,00 – 33,99	Cukup Baik
18,00 – 25,99	Tidak Baik
10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik

Tabel 11. Distribusi Data Kompensasi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,00 – 49,99	Sangat Baik	11	30
2	34,00 – 41,99	Baik	23	62
3	26,00 – 33,99	Cukup Baik	3	8
4	18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
5	10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			37	100

Sumber: Data diolah 2015

Berdasarkan Tabel 11 Dari 37 orang responden penelitian, yang menyatakan kompensasi di PT. Bank Lampung di Way

Kanan “Sangat Baik” ada 11 orang (30%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (62%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada

8 orang (8%) dan yang menyatakan “Tidak Baik” dan “ Sangat Tidak Baik” berjumlah 0 orang (0%). Berdasarkan hasil jawaban

responden atas kuesioner variabel kompensasi diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 12.Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Indikator	Skor Max	Skoriil	Persentase	Kriteria
1	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.	185	148	80%	Baik
2	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya.	185	139	75,13%	Baik
3	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada saya.	185	144	77,83%	Baik
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat memotivasi saya dalam bekerja.	185	137	74,05%	Baik
5	Saya merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas pekerjaan saya	185	138	74,59%	Baik
6	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila saya diberikan tanggung jawab dengan risiko tinggi	185	147	79,45%	Baik
7	Saya akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan tambahan gaji	185	151	81,62%	Baik
8	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan	185	140	75,67%	Baik
9	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi saya	185	149	80,54%	Baik
10	Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja.	185	142	76,75%	Baik
Rata-rata		185	143,5	70%	Baik

Sumber: Data Diolah, 2015

Keterangan :

- 20.00%- 35.99% : Sangat Tidak Baik
- 36.00%- 51.99% : Tidak Baik
- 52.00%- 67.99% : Cukup Baik
- 68.00%- 83.99% : Baik
- 84.00%- 100.00% : Sangat Baik

143,5 atau setara dengan 70,00% dengan kriteria “Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap Kompensasi pada PT Bank Lampung di Way Kanan.

**Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**, Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisisioner variabel motivasi kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel Kompensasi adalah sebesar

Tabel 13. Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,00 – 49,99	Sangat Baik	18	48,65
2	34,00 – 41,99	Baik	16	43,25
3	26,00 – 33,99	Cukup Baik	3	8,1
4	18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
5	10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			37	100

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 13 diatas bahwa dari 37 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja di PT. Bank Lampung di Way Kanan “Sangat Baik” ada 18 orang (48,65%), yang menyatakan “Baik” ada 16

orang (43,25%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 3 orang (8,1%) dan yang menyatakan “Tidak Baik” dan “ Sangat Tidak Baik” berjumlah 0 orang (0%).

Tabel 14. Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Max	Skoriil	Persentase	Kriteria
1	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.	185	148	80%	Baik
2	Upah yang diterima membuat saya termotivasi dalam bekerja.	185	144	77,83%	Baik
3	Saya merasa nyaman dengan atasan saya terutama ketika atasan memberi masukan kesalahan yang saya buat	185	139	75,13%	Baik
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan dari perusahaan	185	161	87,02%	Sangat Baik
5	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan hasil memuaskan	185	158	85,40%	Sangat Baik
6	saya mendapatkan penghargaan untuk pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini	185	155	83,78%	Baik
7	Saya merasa bahwa rekan-rekan kerja saya bersedia untuk bekerjasama	185	159	85,94%	Sangat Baik
8	Diperusahaan rekan-rekan kerja saya menghormati saya	185	153	82,70%	Baik
9	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari atasan kepada saya saat bekerja	185	148	80%	Baik
10	Saya merasa keamanan kerja yang baik diperusahaan ini sangat dibutuhkan	185	139	75,13%	Baik
Rata-rata		185	150,4	81,2 %	Baik

Sumber: Data Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 150,4 atau setara dengan 81,2% dengan kriteria “Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa responden

memberikan penilaian yang baik terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank Lampung.

**Tanggapan responden atas Variabel Produktifitas Kerja (Y)**, hasil jawaban responden untuk variabel produk-tifitas kerja diperoleh total skor dan kriteria jawaban berikut:

Tabel 15. Distribusi Data Produktifitas Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,00 – 49,99	Sangat Baik	15	40,55
2	34,00 – 41,99	Baik	15	40,55
3	26,00 – 33,99	Cukup Baik	7	18,90
4	18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
5	10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			37	100%

Berdasarkan Tabel 15 diatas responden yang menyatakan produktifitas kerja perusahaan “Sangat Baik” ada 15 orang (40,55%), yang menyatakan “Baik” ada 15 orang (40,55%)

yang menyatakan “Cukup Baik“ ada 7 orang (18,90%) dan menyatakan “Tidak Baik” dan “ Sangat Tidak Baik” berjumlah 0 orang (0%).

Tabel 16 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pernyataan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No	Indikator	Skor Max	Skoriil	Persentase	Kriteria
1	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	185	141	76,21%	Baik
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.	185	147	79,45%	Baik
3	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	185	149	80,54%	Baik
4	Saya selalu meningkat kan mutu kerja saya.	185	142	76,75%	Baik
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja	185	153	82,70%	Baik
6	Saya selalu datang tepat waktu	185	151	81,62%	Baik
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban menjadi tanggung-jawab saya.	185	151	81,62%	Baik
8	Saya berusaha memperbaiki terhadap kesalahan pernah saya lakukan dalam bekerja.	185	144	77,83%	Baik
9	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	185	146	78,91%	Baik
10	Saya selalu melakukan evaluasi sistem kerja.	185	146	78,91%	Baik
Rata-rata		185	147	71,2	Baik

Sumber: Data Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 16 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pernyataan tentang variabel Produktifitas Kerja adalah sebesar 147 atau setara dengan 71,2% dengan kriteria “Baik”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan pe-

nilaian yang baik terhadap Produktifitas Kerja PT Bank Lampung di Way Kanan.

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Hasil uji analisis regresi linier berganda antara kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktifitas kerja ( $Y$ ) pada pada PT Bank Lampung di Way Kanan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.248	5.810			.387	.701
	Kompensasi	.442	.179	.388		2.476	.018
	motivasi kerja	.501	.185	.424		2.702	.011

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 18.0

Berdasarkan Tabel 17 di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,248 + 0,442X_1 + 0,501X_2 + e$$

Berikut ini penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk:  $a = 2,248$  yang merupakan nilai konstanta, artinya jika kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) maka produktifitas kerja ( $Y$ ) 2,248.  $b_1 = 0,442$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ), artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1% sementara  $X_2$  dianggap tetap maka pengaruhnya terhadap produktifitas kerja akan meningkat sebesar 4,42%.  $b_2 = 0,501$  yang merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi  $X_1$  dianggap tetap maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja ( $Y$ ) karyawan sebesar 5,01%. Dengan demikian dari penjelasan diatas

dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dominan lebih tinggi 5,01% dibandingkan dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ) 4,42%.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ),** hasil dari uji koefisien determinasi ini di sajikan pada Tabel 16 berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.529	4.154

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 18.0

Berdasarkan Tabel 18 memperlihatkan hasil perhitungan diperoleh  $R_{x_1x_2y} = 0,745$  dan koefisien determinasi  $R^2_{x_1x_2y} = 0,555$  atau 55,50%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel produktifitas kerja karyawan

55,50% dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji F**, Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi

pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2009; 84). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.707	2	366.353	21.235	.000 <sup>a</sup>
	Residual	586.590	34	17.253		
	Total	1319.297	36			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 19 diatas bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}=21,235 > F_{tabel}= 3.28$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Bank Lampung di Way Kanan.

Pernyataan Hipotesis :

**Uji t**, hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.248	5.810		.387	.701
	Kompensasi	.442	.179	.388	2.476	.018
	motivasi kerja	.501	.185	.424	2.702	.011

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber: data diolah SPSS 18

Berdasarkan Tabel 20 diatas kita dapat memperhitungkan hasil uji t sebagai berikut: (1) Kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Bank Lampung di Way Kanan.

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel *coefficients*.  $DK= n-K$  atau  $37-3 = 34$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,032. Terlihat hasil perhitungan, diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,476 > t_{tabel}$

sebesar 2,032. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT Bank Lampung di Way Kanan. (2) Terlihat hasil perhitungan, diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 2,702 >  $t$  tabel sebesar 2,302. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja PT Bank Lampung di Way Kanan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Lampung di Way Kanan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa diperoleh hasil secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Lampung di Way Kanan. Berdasarkan hal tersebut maka Semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan bank itu sendiri. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Lampung di Way Kanan . Hal ini berarti, dengan kompensasi dan motivasi kerja yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas kerja untuk mendapatkan pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Semakin baik kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula produktifitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Jika kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang baik, maka produktifitas kerja akan menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam 2006. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Edisi Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bandung: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*,

- Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- M.Manullang, 2004. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: UGM Press.
- Pandji Anoraga, 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sinungan, Muchdarsyah 2009. *Produktifitas: apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 3*. Yogyakarta: Andi

# PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

## UMUM

Artikel berupa kajian bidang Manajemen dan Bisnis baik artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang belum pernah dipublikasikan atau tidak sedang dikirim ke jurnal lain. Naskah dikirim sebanyak dua eksemplar dan file naskah dalam DVD dengan microsoft office word 93-2007 disertai biodata penulis dalam lembar terpisah. Kepastian pemuatan akan diberitahu secara tertulis.

## SISTEMATIKA PENULISAN

**Artikel hasil penelitian** terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

**Artikel konseptual** terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

**Judul** tidak boleh melebihi 14 kata (bahasa Indonesia) dan 12 kata (bahasa Inggris).

**Nama Penulis** ditulis lengkap tanpa gelar akademik disertai nama institusi tempat bekerja dan alamatnya.

**Abstrak** ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris (cetak miring) kurang lebih 200 kata dalam satu paragraf yang berisi masalah dan permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian, hasil dan kesimpulan.

**Kata Kunci** mencerminkan konsep pokok artikel, jumlah antara 3-6 kata dalam bahasa Inggris.

**Pendahuluan** artikel hasil penelitian berisi: latar belakang, masalah, permasalahan, tujuan, kajian teoritis/kerangka pemikiran dan hipotesis. Artikel konseptual berisi: hal menarik yang menjadi acuan (konteks) permasalahan, diakhiri rumusan singkat hal pokok yang akan di bahas dan tujuan pembahasan.

**Metode Penelitian** berisi: desain penelitian, sasaran penelitian (populasi, sampel dan teknik sampling), sumber data, teknik pengumpulan data dan metode dan teknik analisis yang ditulis dengan format esei .

**Hasil dan Pembahasan** artikel hasil penelitian berisi: jawaban pertanyaan penelitian, proses mendapatkan, menginterpretasikan temuan, mengaitkan temuan dengan pengetahuan, memunculkan serta memodifikasi teori. Artikel konseptual berisi: kupasan, analisis, argumentasi, komparasi, keputusan serta pendirian atau sikap penulis tentang masalah yang dibahas.

**Kesimpulan** artikel hasil penelitian berisi: ringkasan dan pengembangan pokok-pokok pikiran berdasar temuan, pengembangan teori dan penelitian lanjutan. Artikel konseptual berisi: penegasan atas masalah yang telah dibahas sebelumnya dan beberapa alternatif penyelesaian.

**Daftar Pustaka.** Semua rujukan dimuat dalam daftar pustaka dan ditempatkan pada halaman terakhir menyatu dengan tubuh artikel.

## FORMAT PENULISAN

Artikel diketik pada kertas A4 dengan spasi tunggal (1 spasi), tipe huruf *times new roman* 12, margin tepi atas kertas 1,4", tepi bawah 1,2", tepi kiri 1", dan tepi kanan 1", panjang artikel 15-25 halaman, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang baik dan benar serta disajikan secara naratif dan tidak bersifat numerik.

**Judul artikel** ditulis dengan huruf *times new roman* 14 dengan huruf kapital, bold, diletakkan di tengah. **Judul bab**, huruf kapital ukuran 12, bold, diletakkan di tengah. Sub judul, huruf besar kecil, bold, diletakkan di tepi kiri. Sub-sub judul dengan huruf besar kecil cetak miring, bold, diletakkan di tepi kiri.

**Daftar Pustaka** disusun berdasarkan urutan abjad nama akhir. Jika nama lebih dari satu kata maka diawali dengan nama akhir koma diikuti nama awal. Contoh penulisan daftara pustaka:

### Artikel dalam Buku:

Hasibuan, Malayu . 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung

### Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel:

Noviyani, Putri. 2002. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan. *Simposium Nasional Akuntansi 5* (hlm.76-92). Semarang: IAI.

### Artikel dalam Jurnal:

Wijayanto, Bayu. 2003. Efek Gangguan Permintaan dan Penawaran terhadap Fluktuasi Inflasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.9 No.2 (September), hlm. 169-181.

### Artikel dalam Majalah atau Koran:

Oktavia, Tiur S dan Santi, Joice T. 3 Juli, 2007. Bisnis Perbankan: Masyarakat Perlu Melek Investasi. *Kompas*, hlm. 21.

### Atikel dalam Majalah/Koran Tanpa Penulis:

Lampung Post. 2007, 29 September. *Akses Modal Terbatas, UKM Gulung Tikar*. hlm. 21.

### Dokumen Tanpa Pengarang dan Lembaga:

*Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 1990. Jakarta:PT Armas Duta.

### Dokumen atas Nama Lembaga:

Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

### Karya Terjemahan:

Porter, Michael E. 1993. *Teknik Menganalisis Industri dan Bersaing*. Terjemahan oleh Agus Maulana. Jakarta: Erlangga.

### Skripsi, Tesis atau Disertasi:

Alghifari, Abizar. 2008. *Analisis Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen CV.Retina Printing di Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandar Lampung: FE-UBL.

### Makalah Seminar, Penataran, atau Lokakarya:

Kadir, Samsir. 1996. *Mentalitas dan Etos Kerja*. Paper Seminar Nasional Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 16-17 Juni.

### Internet Karya Individual:

Purwanto, Andi T. 2004. *Manajemen Lingkungan: Dulu, Sekarang, dan Masa Depan*. (Online), (<http://andietri.tripod.com/index.htm>, diakses 14 Februari 2007).

### Internet Artikel dari Jurnal

Kumaidi. 1998. Pengukuran Awal Belajar dan Pengembangan Tes. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5 No.4. (Online), (<http://www.malang.ac.id>, diakses 20 Januari 2000).

### Penyajian Tabel

Nomor tabel menggunakan angka arab, Nomor dan judul tabel ditempatkan diatas tabel dari tepi kiri tidak diakhiri titik. Judul lebih dari satu baris diberi jarak satu spasi. Tabel tidak menggunakan garis vertikal. Teks sebelum dan sesudah tabel diberi jarak 2 sd 3 spasi. Jika lebih dari satu halaman, bagian kepala tabel diulang pada halaman berikutnya.

### Penyajian Gambar

Nomor gambar menggunakan angka arab. Nomor dan Judul ditempatkan dibawah gambar secara senter. Sumber kutipan ditulis di dalam kurung diletakkan di bawah gambar. Teks sebelum dan sesudah gambar diberi jarak 2 sd 3 spasi.

ISSN 2087-0701



9 772087 070108