

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI TOKO NEW AGUNG MAKASSAR**

SKRIPSI



**HELMIN
NIM: 105721120219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI TOKO NEW AGUNG MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh

HELMIN

NIM: 105721120219

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Obat Dari Semua Lelah Adalah Melihat Senyuman Ibu”

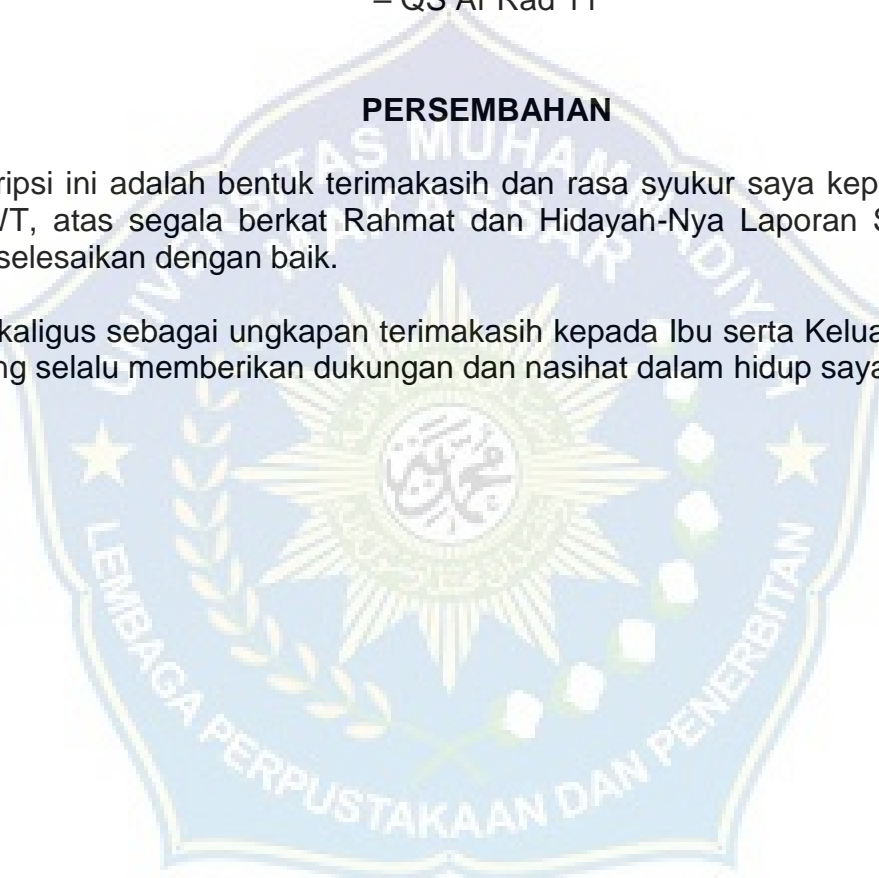
“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

– QS Ar Rad 11

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bentuk terimakasih dan rasa syukur saya kepada Allah SWT, atas segala berkat Rahmat dan Hidayah-Nya Laporan Skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada Ibu serta Keluarga Saya yang selalu memberikan dukungan dan nasihat dalam hidup saya.





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

لله الحمد
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Helmin, Nim: 105721120219 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 17 Dzulqaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulqaidah 1445H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si 
2. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M 
3. Dr. H. Muhammad Najib Kasim, SE., M.Si 
4. Sitti Marhumi, SE., M.M 

Disahkan Oleh,
Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung
Makassar

Nama Mahasiswa : Helmin

No. Stambuk/ NIM : 105721120219

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN: 0015036214

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN: 0909058203

Mengetahui:

Ketua Program Studi



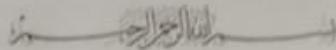
Dr. Andi Jant'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helmin
Stambuk : 105721120219
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa,

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Mei 2024

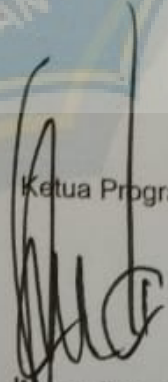
Yang membuat pernyataan


METERAI TEMPEL
10000
2C508ALX133973664
NIM. 105721120219

Diketahui oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Ketua Program Studi,

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helmin
NIM : 105721120219
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Helmin

NIM: 105721120219

ABSTRAK

Helmin 2024. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Dg. Maklassa dan Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Toko New Agung Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kuantitatif yang meliputi analisis deskriptif, sampel pada penelitian ini Berdasarkan dengan menggunakan rumus slovin maka penentuan jumlah sampel adalah 60. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan data angket (kuesioner). Hasil penelitian dari data yang diolah menggunakan perhitungan statistik SPSS 26, Berdasarkan hasil output SPSS 26 menggunakan uji t pada tabel, diperoleh t_{hitung} sebesar 1.149 nilai p-value sebesar 0,256 lebih besar dari 0.05 dan derajat bebas = 60, maka diperoleh t-tabel sebesar 2,0002 Hal ini berarti kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Kriteria pengujian uji t pada tabel, diperoleh t_{hitung} sebesar 5.238 nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan derajat bebas = 60, maka diperoleh t-tabel sebesar 2.0002 Hal ini berarti motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y)..

Kata Kunci : kompensasi, motivasi Dan produktivitas.

ABSTRACT

Helmin 2024. The Influence of Compensation and Motivation on Employee Work Productivity at the New Agung Makassar Store Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Dg. Maklassa and Muchriady Muchran.

This research aims to determine the influence of employee compensation and motivation on the work productivity of employees at Toko New Agung Makassar. The research approach used in this research is quantitative data analysis which includes descriptive analysis, the sample in this study is based on using the Slovin formula, the sample size is 60. This research data was obtained using questionnaire data. The results of the research are from data processed using SPSS 26 statistical calculations. Based on the SPSS 26 output results using the t test in the table, the t-count is 1,149, the p-value is 0.256 greater than 0.05 and the degree of freedom = 60, then the t-table is obtained. amounting to 2.0002. This means that compensation (X1) has no effect on work productivity (Y). The t-test testing criteria in the table, obtained a t-count of 5.238, a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05 and degrees of freedom = 60, then the t-table obtained is 2.0002. This means that motivation (X2) has a positive and significant effect on productivity (Y).

Keywords: compensation, motivation and productivity.



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada hentidiberikan kepada hambaNya. Shalawa beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammda SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuann untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan Terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak La Ode Halia Dan Ibu Wa Hamiima Yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M selaku Pembimbing II telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Ekonomi Pembangunan yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit/bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis

9. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi fiiSabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu”alaikum Wr. Wb

Makassar, 12 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHANiii
HALAMAN PERSETUJUANiv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	7
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Sumber Daya Manusia	9
2. Kompensasi.....	15
3. Motivasi Kerja	19
4. Produktivitas	244
5. Keterkaitan Hubungan Antar Variabel.....	28

B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Desain Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Data Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Teknik Sampling	44
F. Sumber Data.....	44
G. Teknik Pengumpulan Data	44
H. Skala Pengukuran	45
I. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	46
J. Teknik Analisis Data	47
K. Uji Asumsi Klasik	48
L. Pengujian Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B. Analisis Statistik Deskriptif	55
C. Hasil Analisis Data.....	59
D. Hasil uji asumsi klasik.....	62
E. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	45
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator	46
Tabel 4.1 Umur Responden.....	55
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	56
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X1)	58
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X2)	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)	59
Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas	60
Tabel 4.9 Tabel Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil pengujian Uji Normalitas	62
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.12 Hasil pengujian Uji Heterokedastisitas	65
Tabel 4.13 Hasil analisis statistik deskriptif	65
Tabel 4.14 Hasil analisis statistik inferensial	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Student Test.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	69
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	70

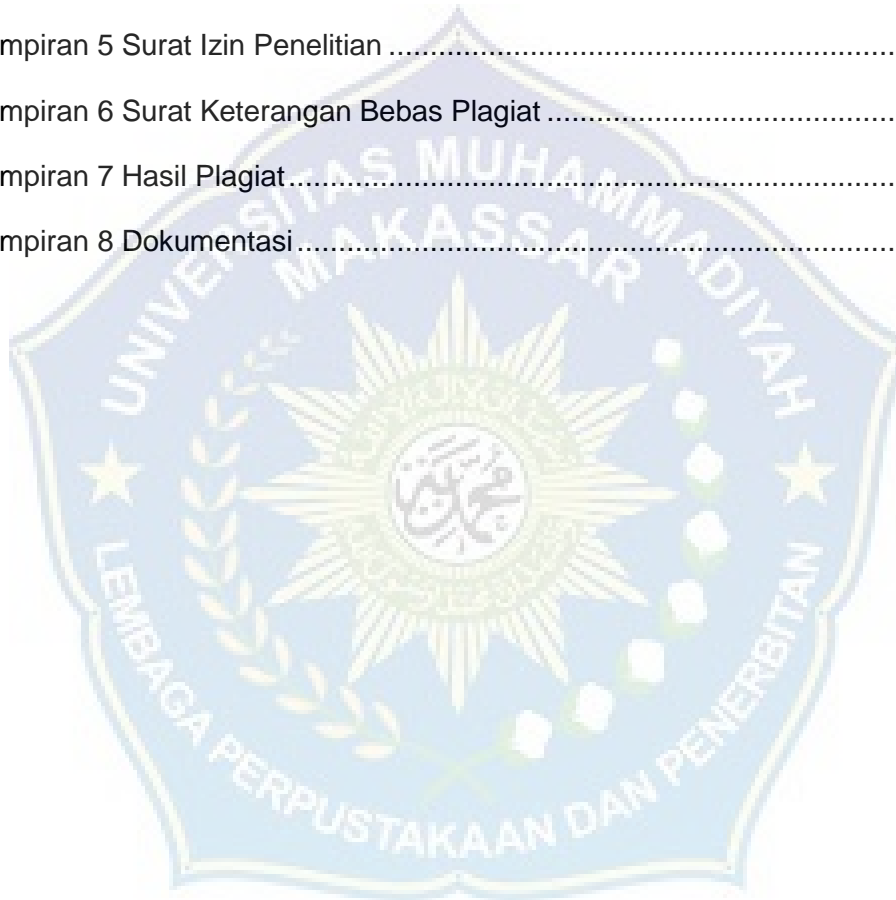
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Responden	83
Lampiran 3 Hasil SPSS	87
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian	102
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	103
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat	104
Lampiran 7 Hasil Plagiat.....	105
Lampiran 8 Dokumentasi.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Akibat ketidak efisien dan efektif tenaga kerja dalam suatu organisasi menyebabkan tenaga kerja menjadi salah satu faktor pengukur produktivitas. Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Produktivitas yang kurang efektif dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Karyawan merupakan sesuatu yang memungkinkan berfungsinya organisasi atau perusahaan menjadi unsur penting dalam manajemen. Supaya pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diciptakan sistem manajemen didalam organisasi atau perusahaan yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya (Sunarmie, 2016).

Sunarsi (2018) berpendapat produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang telah ditentukan untuk menghasilkan produk yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Produktivitas kerja juga berarti keefektifan dari karyawan dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan penyemangat, partisipasi, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Prasada et al., 2020). Dalam pemberian kompensasi harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan sedangkan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi juga pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Menurut Yuliannisa et al. (2018) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat

menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018).

Jika motivasi dan kompensasi lebih diperhatikan oleh manager, apabila seorang karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaan, maka ia jarang mengeluh dan cenderung meningkatkan kualitas hasil kerjanya, artinya produktivitas kerja karyawan akan meningkat (Lestari et al., 2021). Manajer yang berperan aktif dalam mengambil suatu keputusan dan kebijakan dengan melihat kemungkinan dan menilai kemampuan dari karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama, (b) kepuasan kerja, (c) pengadaan efektif, (d) motivasi, (e) stabilitas karyawan, (f) disiplin (Hernita, 2015).

Imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu: imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung terkait dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan (Hernita, 2015). Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi perusahaan (Tyas & Suryoko, 2019).

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Irawati, 2018).

Faktor lainnya yang secara konsisten berpengaruh langsung terhadap produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang

memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Firmandari, 2014).

Motivasi kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses suatu pekerjaan. Gaji, insentif dan motivasi kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Gusmao & Riana, 2018). Motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan semangat kerja seorang karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat mengalami penurunan. Meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka (Junaidi, 2017).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan sosial antar manusia yang baik (Tyas & Suryoko, 2019). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan

meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu (Astuti & Suhendri, 2019).

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan.

Observasi awal yang dilakukan peneliti mengemukakan bahwa permasalahan yang terjadi di Toko New Agung Makassar yaitu kurang meratanya pemberian kompensasi terhadap karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya sehingga berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan yang membandingkan keadaannya dengan kerja orang lain.

Fasilitas yang diberikan toko New Agung cukup baik. Tapi, ada beberapa faktor atau permasalahan yang muncul di perusahaan yaitu kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menciptakan insentif yang diberikan terbatas pada karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu, pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan menjadi penyebab karyawan kurang mengefektifkan waktu yang diberikan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian menemukan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko New Agung Makassar ?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko New Agung Makassar?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko New Agung Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Toko New Agung Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Toko New Agung Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Toko New Agung Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai sarana informasi tambahan dan referensi ketika akan melakukan penelitian lain serta dapat menjadi pengetahuan mengenai penerapan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa membantu para pelaku bisnis saat akan mengambil keputusan yang berkaitan dengan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Ketika penelitian ini telah dilaksanakan kemudian hasil serta kesimpulan didapatkan, maka penulis berharap hasil dari penelitian ini bisa menjadi suatu pertimbangan untuk para pelaku bisnis mengenai Kompensasi untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan dan sasaran bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara maksimal, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang produktif dan wajar. Oleh karena itu, didasarkan pada konsep bahwa setiap pegawai atau pekerja adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu pengetahuan seperti psikologi,

sosiologi, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia, disingkat msdm, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Manajemen sumber daya manusia Marwansyah (2019) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi penyalahgunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang ada dalam organisasi dengan memfasilitasi penyalagunaan manusia (karyawan) seperti “penarikan,

seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia” guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu yang ingin dicapai.

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.

Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 3 fungsi utama, yaitu:

1) Perencana

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.

2) Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia

3) Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas

yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (Karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya

manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah

memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Hasibuan (2017;10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Dalam upaya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pendayagunaan karyawan, manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) telah memberikan beberapa prinsip-prinsip umum yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Memadukan karyawan/ pegawai dan pekerjaannya, prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar berbagai perbedaan karakteristik dan preferensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* dan atau *undersigned*.
- 2) Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja. Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari pegawai jelas.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tersebut berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan kerja

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

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar.

3) Serikat buruh/organisasi perusahaan

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

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka

kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi para karyawan.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang keterampilannya rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat

upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil tingkat upah/jasanya relatif rendah.

c. Indikator kompensasi

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

1) Upah Dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang

berkaitan dengan pegawaian. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kendaraan dan fasilitas umum yang ada dalam perusahaan. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) "Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. "Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena

motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Fahmi (2017) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

b. Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Motivasi Dari Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow : yaitu lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup. Setelah kebutuhan terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (the first need), antara lain: kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b) Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu

kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya ada asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik di kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompokkelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

2) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut hezberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga Produktivitas Kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar

dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan Produktivitas Kerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi.

Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja Sesuai Standar
- 2) Senang Bekerja
- 3) Merasa Berharga
- 4) Bekerja Keras
- 5) Sedikit Pengawasan
- 6) Semangat Juang Tinggi

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Santoni (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena

manusia itu satu sama lain berbeda.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

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

Menurut Sinungan (2017) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan output (hasil) dengan input

(masukan) dengan peran tenaga kerja untuk menghasikan barang atau jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Hubungan anatara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Motivasi kerja karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Kemampuan kerja sama
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Tingkat penghasilan
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan
- 11) Faktor-faktor produksi yang memadai

- 12) Jaminan sosial
- 13) Manajemen dan kepemimpinan
- 14) Kesempatan berprestasi

c. Indikator produktivitas

Menurut Sutrisno (2017) indikator produktivitas sebagai berikut:

1) Kemampuan

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 terhadap mereka

2) Semangat kerja

Ini 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.

3) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangannya dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.

4) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5) Efisiensi

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

Menurut Hartatik (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator produktivitas:

1) Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

5. Keterkaitan Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila upah yang diberikan kepada mereka tepat adanya. Dengan demikian maka kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberi kompensasi yang tidak tepat maka tidak akan bisa meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat kerja mereka (Indriasari, 2018).

Produktivitas dengan kompensasi mempunyai hubungan yang erat dalam usaha peningkatan hasil kerja dari pada karyawan. Apabila kompensasi memenuhi kebutuhan atau sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, otomatis perusahaan akan dapat meningkatkan hasil produknya. Pemberian kompensasi sebagai dorongan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standart yang telah ditetapkan

oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan bisa meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Yeni, 2019).

b. Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang telah bekerja disebut perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan tersebut dapat memotivasi para anggota karyawan lainnya untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu ini dapat mengakibatkan perbedaan antara prestasi maupun produktivitas kerja mereka. Perbedaan perilaku diantara anggota dalam perusahaan membuat manager harus memahami motivasi yang dimiliki oleh masing-masing para karyawan, bagaimana motivasi mereka yang pada gilirannya mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas atau prestasi kerja. Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut bagaimana dia melakukan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya (Yeni, 2019).

c. Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Kompensasi yaitu berupa bentuk pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk karyawan,

dan insentif agar dapat memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja keras sehingga dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan sikap yang timbul dari dalam diri untuk menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil dalam suatu perusahaan (Yeni, 2019).

Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. maka dengan adanya penerapan kompensasi yang baik dan motivasi dari karyawan yang tinggi akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fitrianti & Prasetio, 2018).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
1.	(Norika Ika dan Grace Orlyn Sitompul, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan	Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil analisis deskriptif terkait variabel kompensasi didapati gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan upah kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa karyawan lebih termotivasi untuk produktif ketika memiliki pendapatan yang stabil. Terkait dengan variabel disiplin kerja didapati bahwa karyawan Bank Kalbar Pontianak sadar akan pentingnya disiplin terhadap kehadiran kerja tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan para karyawan untuk melakukan kesalahan saat bekerja.
2.	(Reivaldo, Sukri dan Dirham Latif, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Esta Dana Ventura Kota Palopo	Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa: (1) Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo. (2) Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				<p>terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.</p> <p>(3) Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.</p> <p>(4) Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.</p>
3.	(Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti Ayu Ketut Gantari, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan	<p>Hasil analisis data, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian pula disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan hendaknya secara terus menerus memotivasi karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawannya serta menegakkan disiplin karyawan agar produktivitas</p>

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				kerja terus mengalami peningkatan sehingga perusahaan mampu bersaing dan kelangsungan hidup perusahaan terjamin.
4.	(I Made Mahardika, I Gede Aryana Mahayasa, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kompensasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi dan Motivasi. Hal ini berarti jika Kompensasi dan Motivasi tinggi maka akan memperbesar aktifitas Disiplin Kerja dari karyawan.
5.	(Hadijah Sipahutar, Heriyawan Hutagalung, Nova Zulfani Panggabean, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga	Kompensasi, Motivasi, dan Semangat Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data yang dimasukkan dalam model berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot Standarized residual menunjukkan semua titik titik data residual ketiga

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				<p>variabel mengikuti data garis diagonal pada scatter plot dan uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai z 1,061 < dari $Z \alpha$ 5% yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,210 > 0,05. Masalah Heteroskedasitas dan multikolineiritas tidak terdapat pada model, yang ditunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Nilai tolerance masing masing variabel bebas 0,775 dan 0,775 diatas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor 1,291 dan 1,291 tidak melebihi 10. Hasil Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga dengan dibuktikan t hitung 4,580 > t tabel sebesar 2,00488 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karena t hitung 0,585 < 2,00488 dan nilai probabilitas 0,561 > $\alpha < 0,05$. Uji hipotesis secara serempak dimana F hitung 15,404 > 3,17 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha < 0,05$, menunjukkan bahwa</p>

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 36,8 %, sedangkan sisanya 63,2 % ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam mode.
6.	(Abdi Sugiarto, Dibi Hanandra, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kompensasi, motivasi dan produktivitas karyawan	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena thitung $4.072 > t_{tabel} 2.02$ dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ maka, H_0 ditolak H_a diterima. Yang berarti variabel kompensasi mempunyai bagian dalam mempengaruhi peningkatan roduktivitas kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai. 2. Berdasarkan dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				<p>peningkatan produktivitas kerja, dikarenakan thitung $3.270 > t_{tabel} 2.02$ dan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ maka, H_0 ditolak H_a diterima. Yang berarti variabel kompensasi mempunyai bagian dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.</p> <p>3. Berdasarkan pengujian secara simultan atau secara bersama-sama, uji F menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent. Karena nilai Fhitung ($48.539 > F_{tabel}(3.23)$) dan diketahui nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman</p>

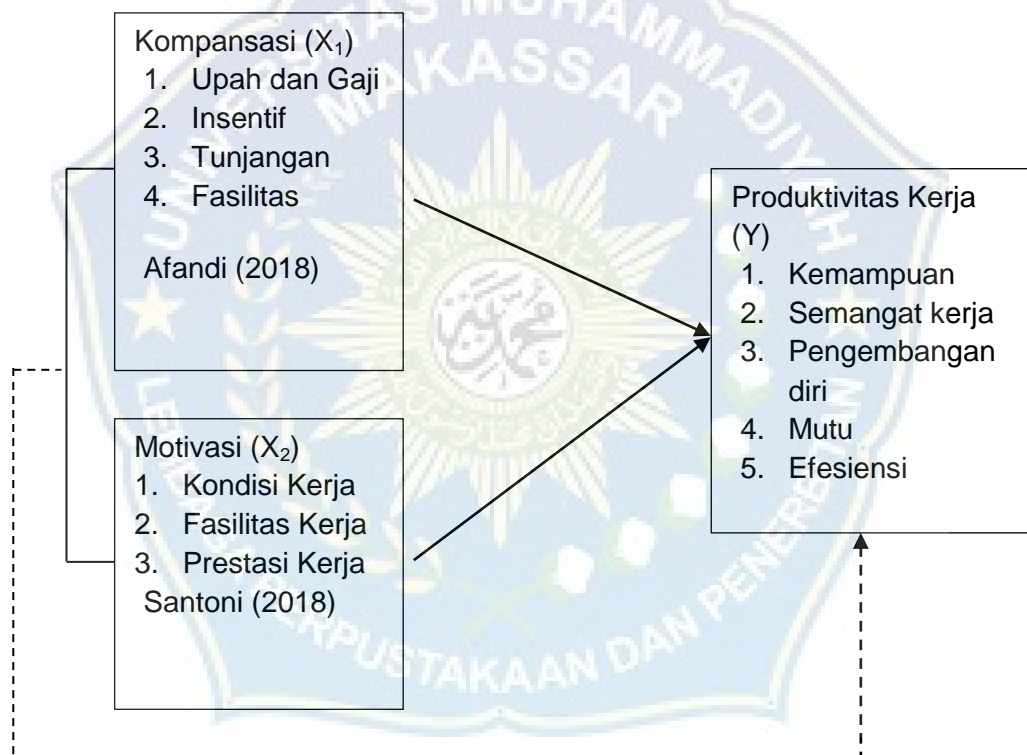
No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
7.	(Wendy Liana, Liana Wendy 2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang	Motivasi dan Produktivitas Karyawan	<p>Kota Binjai</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1) Hasil pengujian analisis regresi linier berganda bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. 2) Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. 3) Diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi eksternal (X2), bahwa kondisi kerja, atasan yang baik, jaminan finansial dan sosial memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan sedangkan analisis yang diperoleh dari dari motivasi internal bahwa pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang mempunyai .</p>
8.	(Rahman Tanjung, Hendarb, Opan Arifudinc,	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap	Penilaian Kinerja, Kompensasi, dan Produktivitas	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik sistem penilaian kinerja yang meliputi loyalitas, prestasi kerja,

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
	Hanafiahd, 2020)	Produktivitas Kerja pada PDAM Kabupaten Karawang	Kerja	<p>kejujuran, disiplin kerja, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, pengetahuan tentang bidang kerja dan tanggungjawab pada PDAM Kabupaten Karawang sudah cukup baik.</p> <p>Pemberian kompensasi pada PDAM Kabupaten Karawang dalam bentuk gaji, kenaikan golongan, pemberian THR, kesertaan dalam asuransi, tunjangan kehadiran, tunjangan perumahan, perlakuan adil, penyesuaian gaji, imbalan jasa proporsional dan system evaluasi kinerja sudah memuaskan.</p> <p>Karyawan PDAM Kabupaten Karawang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. yang meliputi mutu kinerja, pengetahuan tentang tugas-tugas, penyelesaian tugas/pekerjaan, tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, semangat kerja inovasi, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, kehadiran, ketelitian administratif dan ketepatan waktu. Sehingga sistem penilaian kinerja semakin baik maka produktivitas kerja pun akan meningkat atau sebaliknya dan kompensasi meningkat</p>

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Hasil Penelitian
				maka produktivitas kerja pun akan meningkat atau sebaliknya.
9.	(Fiera Zelinsha Laisa, Valentina Monoarfa, 2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)	Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo). Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan Hotel Maqna Gorontalo memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
10.	(Cokorda Istri Agung Parama Shinta, Dr. I Made Astrama, Ida Ayu Sasmita Dewi, 2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Kemampuan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja	Hasil analisis dapat di tarik kesimpulan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Racana Bali. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. 3) Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka Konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terkait. Berikut ini adalah gambaran kerangka konsep dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan

————— : Pengaruh secara persial

----- : Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang akan diuji keasliannya melalui penelitian yang akan dilakukan, hipotesis ini didasarkan pada latar belakang masalah, rumusan masalah dan penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko New Agung Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko New Agung Makassar.
3. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada toko New Agung Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kuantitatif yang meliputi analisis deskriptif. Di dalam penelitian ini, Peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toko New Agung Makassar.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari karyawan untuk dijadikan sebagai responden, juga data sekunder yang berupa dokumen maupun literatur lainnya..

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Toko New Agung Makassar dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Januari - Maret 2024.

C. Data Penelitian

a. Jenis data

Jenis data terbagi atas 2 bagian, yaitu:

- 1) Data Kualitatif merupakan data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan atau informasi yang didapatkan secara langsung.
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk angka, yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dan diolah menjadi data statistik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Toko New Agung Makassar sebanyak 150 orang dan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Toko New Agung Makassar dengan pembagian kuesioner sebanyak kariawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu *skala likert*.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada dipopulasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan tenaga, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Siyoto & Sodik, 2015).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N = ukuran populasi

e² = batas kesalahan (10%)

Sehingga dengan menggunakan rumus ini dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150 \cdot (10)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0,01)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{150}{1 + 1,5} \\
 &= \frac{150}{2,5} = 60 \\
 &= 60
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan menggunakan rumus slovin maka penentuan jumlah sampel adalah 60.

E. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* ini merupakan metode pengambilan sampel yang bersifat objektif dimana setiap objek populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara random atau acak. Karena pemilihan dari objektif diharapkan agar hasil dari sampling ini representatif. Dengan dikatakan Sampel random sampling merupakan metode yang paling dasar pada *probability sampling*. Metode jenis ini semua unit populasi dianggap sama, maka tanpa memerhatikan srtata yang ada (Mufarrikoh, 2020).

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer. Dimana data primer tersebut adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diajukan peneliti dengan angket (kuesioner) oleh peneliti kepada karyawan Toko New Agung Makassar (Siswanto, 2012).

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat

dari segi cara atau teknik dapat dilakukan dengan cara kuesioner (angket) (Sugiyono, 2016). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan yang tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden (wulansari, 2012). Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan angket atau kuesioner secara tertutup kepada responden dimana responden dapat memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

H. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasikan informasi yang telah diberikan oleh responden dalam kuesioner (Noor, 2013). Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima rentangan. Kelima dimensi di atas dinilai dengan menggunakan lima kategori pengukuran sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
1. Sangat Tidak Setuju	1
2. Tidak Setuju	2
3. Kurang Setuju	3
4. Setuju	4
5. Sangat Setuju	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

I. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu: kompensasi (X1), dan motivasi (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X ₁)	Segala hal yang diberikan kepada karyawan berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Afandi, 2018)	Likert
Motivasi (X ₂)	Dorongan yang ada pada diri karyawan untuk melakukan serta menyelesaikan tugasnya	1. Kondisi Kerja 2. Fasilitas Kerja 3. Prestasi Kerja (Santoni, 2018)	Likert
Produktivitas	Kemampuan karyawan	1. Kemampuan	Likert

kerja karyawan (Y)	dalam memperoleh hasil kerja secara optimal yang sesuai dengan tenaga, waktu, dan sumberdaya yang digunakan	2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi (Sutrisno, 2017)	
--------------------	---	---	--

J. Teknik Analisis Data

Metode analisis data melalui statistik deskriptif mengenai karakteristik responden digunakan tabel *frekuensi absolute* yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya dan standar deviasi. Untuk menguji kualitas data dari kuesioner yang diolah dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Imam, 2011). Untuk menilai valid atau tidaknya masing-masing butir dari pertanyaan, maka dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table dalam suatu pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan

reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji realibilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memiliki keandalan (*Reliable*) jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam, 2011).

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud peramalan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan untuk memilih menggunakan Bank Aceh Syariah dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (3.2)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *error*

K. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Untuk mengetahui distribusi sudah tersebar normal atau tidak dengan uji Kolmogorov- Smirnov (K-S) (Ghozali, 2018). uji K-S dilakukan dengan kriteria sebagai berikut yaitu:

1. Jika nilai sig, > 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi residual data penelitian normal.
2. Jika nilai sig, < 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Variabel dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, apabila berbeda disebut

heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

L. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu biasanya rumusan penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sementara, maka jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan secara bersama-sama (uji statistik F), uji signifikan parameter individu (uji statistik t), dan koefisien determinasi (R^2).

1. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t yaitu menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t table. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai profitabilitas < nilai alfa (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mahfud, 2018).

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak Nilai

signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

2. Uji F (Uji secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik dengan level signifikansi yang ditetapkan oleh peneliti sebelumnya. Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai F hitung dengan F table. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen (Mahfud, 2018).

Pengajuan hipotesisnya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (X_1) secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas (X_1) secara serentak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan pengambilan kesimpulannya yaitu:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila R^2 mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Dengan kata lain bahwa, semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel-variabel independen ini dapat menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas (Yeni, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Toko New Agung merupakan usaha milik pribadi yang tergolong usaha skala menengah. Toko New Agung didirikan oleh Johan Phie dan Istrinya Fonny pada tahun 1997 dengan nama " Toko Agung " . Awalnya usaha ini bergerak dibidang jasa percetakan dan fotocopy, kemudian pada tahun 2003 dibuka toko baru dengan usaha alat tulis dan kantor, dan diberi nama " Toko New Agung". Usaha ini beralamat di Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 62 Makassar Sulawesi Selatan.

Tujuan didirikan usaha ini, untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan keuntungan bagi pemilik perusahaan. Juga membantu menyediakan barang-barang khususnya keperluan sekolah dan kantor, serta untuk menyediakan lapangan kerja.

Usaha tersebut mampu bertahan sampai sekarang ini dengan kurun waktu 27 tahun. Toko New Agung mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang cukup baik kepada para pelanggan. Sistem pembayaran yang digunakan oleh perusahaan ini dapat cash, maupun dengan menggunakan ATM (Anjungan Tunai Mandiri) dan juga kredit card. Usaha ini meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dengan menyediakan jasa pengantar barang langsung kepada pelanggan diwilayah kota Makassar, serta jasa pengiriman melalui Ekspedisi kepada pelanggan yang berada diluar kota maupun provinsi dengan syarat setelah selesai melakukan transaksi pembayaran terlebih dahulu.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan yang terkemuka yang bergerak dibidang pemasaran di Makassar dengan pelayanan yang terbaik dengan kualitas produk yang berstandar tinggi dengan harga yang terjangkau.

b. Misi

Berkomitmen untuk memberikan layanan yang terbaik dengan berlandaskan etika serta menjadikan perusahaan idaman dengan menghargai serta memberikan kesempatan yang sama pada karyawan.

3. Struktur organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja dan Pendidikan terakhir. Untuk memperjelas

karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan data responden dalam tabel yang telah diolah menggunakan SPSS.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	< 20 tahun	7	11,7%
2	21-30 tahun	39	65,0%
3	31-40 tahun	13	21,7%
4	41-50 tahun	1	1,7%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah oleh penalty

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa usia responden terbesar adalah 21 – 30 tahun yaitu 39 responden (65,0% dari jumlah responden) sedangkan responden terkecil adalah pada usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 1 orang responden (1,7% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko New Agung Makassar sebagian besar berusia muda dan hanya sebagian kecil yang berusia tua.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	10	16.7 %
2	Perempuan	50	83.3%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah oleh penalty

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 60 responden penelitian terdapat 10

responden laki-laki (16,7% dari jumlah responden) sedangkan responden perempuan terdapat 50 orang (83,3% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko New Agung Makassar didominasi oleh perempuan. kebanyakan perempuan yang bekerja di karyawan Toko New Agung Makassar

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 tahun	5	8.3%
2	1-3 tahun	21	35.0%
3	4-7 tahun	20	33.3%
4	> 8 tahun	14	23.3%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah oleh penalty

Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden pada Toko New Agung Makassar yang terbanyak adalah 1 – 3 tahun ke atas dengan jumlah responden 21 orang (35,0% dari jumlah responden). Hal ini berarti kebanyakan karyawan tetap yang bekerja di Toko New Agung Makassar adalah mereka yang sudah berpengalaman karyawan tetap dengan masa kerja yang lebih lama dianggap sudah berpengalaman karena mereka terlatih dan dianggap lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Tidak Sekolah	0	0%
2	SD	0	0%
3	SMP	1	1.7%

4	SMA	51	85.0%
5	S1	8	13.3%
6	Lain-lain	0	0%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah oleh penalty

Tabel 4.4 menunjukkan Pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah SMA dengan jumlah responden 51 orang (85,0% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah SMP dengan jumlah responden 1 orang (1,7% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko New Agung Makassar memiliki tingkat Pendidikan hanya 3 kategori, didominasi oleh luasan SMA.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang didasarkan pada rentang skor jawaban dengan pilihan (sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju) sebagaimana telah diolah menggunakan bantuan SPSS akan dilampirkan pada tabel berikut ini :

a. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	Skor					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X1	0	5	6	8	21	4.08	Setuju
2	X2	2	9	9	27	13	3.67	Setuju
3	X3	2	4	6	25	23	4.05	Setuju
4	X4	0	4	11	26	19	4.00	Setuju

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 4 pernyataan. Hasil tanggapan variabel kompensasi kemudian diolah ke dalam SPSS. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa pada kuesoner variabel kompensasi, sebagian besar responden menjawab setuju mengenai pernyataan pada kompensasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean pernyataan tertinggi pada kompensasi adalah pernyataan Upah atau Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan (X1.1) sebesar 4,08 dan terendah adalah Saya diberi insentif atas prestasi yang saya raih (X1.2) sebesar 3,67

b. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Skor					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X1	0	1	1	21	37	4.57	Setuju
2	X2	0	2	15	27	16	3.95	Setuju
3	X3	0	1	1	27	31	4.47	Setuju

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 3 pernyataan. Hasil tanggapan variabel motivasi kemudian diolah ke dalam SPSS. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa pada kuesoner variabel kompensasi, sebagian besar responden menjawab setuju mengenai pernyataan pada kompensasi. Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean pernyataan tertinggi pada motivasi adalah pernyataan Saya bekerja sama dengan rekan kerja (X2.1) sebesar 4,57 dan terendah adalah

Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (X2.2) sebesar 3,95

c. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Y1	0	0	3	17	40	4.62	Setuju
2	Y2	0	0	2	24	34	4.53	Setuju
3	Y3	0	3	6	28	23	4.18	Setuju
4	Y4	2	1	6	19	32	4.30	Setuju
5	Y5	1	2	3	17	37	4.45	Setuju

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Variabel Produktivitas Kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan. Hasil tanggapan variabel Produktivitas Kerja kemudian diolah ke dalam SPSS. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa pada kuesioner variabel Produktivitas Kerja, sebagian besar responden menjawab setuju mengenai pernyataan pada kompensasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean pernyataan tertinggi pada produktivitas kerja adalah pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan (Y.1) sebesar 4,62 dan terendah adalah Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan (Y.3) sebesar 4,18

C. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan

pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian validitas adalah membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebesar 0,30. Pada penelitian ini menggunakan variabel kualitas pelayanan dan promosi, serta variabel minat beli. Dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut

Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	1	0,661	0,30	VALID
	2	0,804	0,30	VALID
	3	0,814	0,30	VALID
	4	0,698	0,30	VALID
Motivasi (X2)	1	0,770	0,30	VALID
	2	0,742	0,30	VALID
	3	0,747	0,30	VALID
Produktivitas kerja (Y)	1	0,626	0,30	VALID
	2	0,805	0,30	VALID
	3	0,709	0,30	VALID
	4	0,868	0,30	VALID
	5	0,779	0,30	VALID

Sumber data spss, 2024

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0.30 Dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one*

shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0.60 atau lebih besar daripada 0.60.

Pada tabel dibawah ini akan menjelaskan hasil dari perhitungan uji reliabilitas dari kualitas pelayanan dan promosi terhadap minat beli, dijabarkan masing-masing indikator dan total masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kompensasi	0,736	0,60	Reliabel
Motivasi	0,611	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,807	0,60	Reliabel

Sumber data spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel penelitian baik variabel bebas (kompensasi dan motivasi) maupun variabel terikat (produktivitas kerja) dinyatakan reliabel karena diperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,60. Nilai cronbach's alpha kompensasi (X1) adalah 0,736. Nilai cronbach's alpha motivasi (X2) adalah 0,611. Sedangkan nilai cronbach's alpha produktivitas kerja (Y) adalah 0,807.

D. Hasil uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0.05, maka data terdistribusi normal. Sedangkan, jika hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

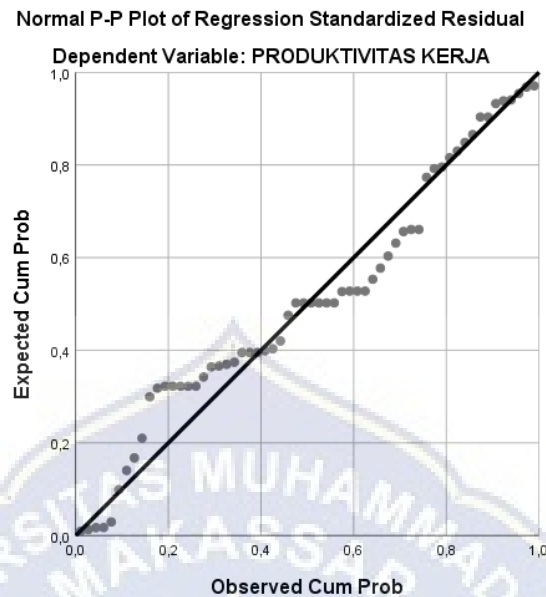
Tabel 4.10 Hasil pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06577510
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.105
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada tabel Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai test statistic sebesar $0,148 > 0.05$ dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,215 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Selain itu untuk menguji normalitas data digunakan pendekatan P-P plot antara expected cumulatif probability dengan observed cumulatif probability, yang disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada Gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, hasil tersebut memberikan pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas, artinya berdasarkan grafik gambar 4.2 menunjukkan nilai sebaran data yang tercermin pada gambar dengan noktah yang menunjukkan data berasal dari data distribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa persyaratan normal dapat dipenuhi dan dapat digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya karena dapat dikatakan data tersebar disekeliling garis diagonal.

b. Uji Multikolenieritas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

1. Melihat nilai tolerance : jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

2. Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji. jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.639	1.565
	MOTIVASI	.639	1.565

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel kompensasi dan motivasi yaitu sebesar $0,639 > 0,10$ serta Nilai variabel kompensasi dan motivasi dengan nilai VIF sebesar $1,585 < 10,00$. Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas melalui uji Glejser yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 12 Hasil pengujian Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.525	1.388		4.701	.000
	KOMPENSASI	-.135	.070	-.281	-1.923	.595
	MOTIVASI	-.222	.133	-.245	-1.675	.099

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan hasil uji gletser menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar $0,595 > 0.05$ dan variabel motivasi sebesar $0,099 > 0.05$, sehingga berdasarkan hasil uji heterokedastisitas mengindikasikan bahwa tidak terjadi data yang beragam (hetero).

E. Pembahasan

1. Analisis Data Penelitian

a) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut sugiyono (2013;207), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil analisis statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	60	8	20	15.80	2.916
MOTIVASI	60	9	15	12.98	1.546
PRODUKTIVITAS KERJA	60	14	25	22.08	2.913
Valid N (listwise)	60				

Dalam penelitian ini sampel (N) yang digunakan sebanyak 60 data, pada perincian data analisis statistik deskriptif masing-masing variabel independen dan variabel dependen, minimum, maximum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Pada variabel kompensasi nilai terkecil 8 dan nilai terbesar 20 dan nilai mean sebesar 15,80 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,916. Nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

variabel motivasi dengan Nilai terkecil 9 dan nilai terbesar 15 serta nilai *mean* sebesar 12,98 dengan nilai standar deviasi sebesar 1,546. Maka nilai rata-rata (*mean*) yang lebih besar ini dapat dinyatakan bahwa terjadi peningkatan nilai, sehingga hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

variabel produktivitas kerja memiliki Nilai terkecil 14 dan nilai terbesar 25 serta rata-rata (*mean*) sebesar 22,08 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,913. Hal ini dapat dinyatakan bahwa terjadi peningkatan atau fluktuasi nilai yang disebabkan besarnya nilai rata-rata dibandingkan nilai standar deviasinya.

b) Analisis Statistik inferensial

Menurut sugiyono (2013;207), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda untuk melihat pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap minat beli. Regresi liner berganda merupakan pengembangan dari analisis linear sederhana. Kegunaannya untuk memprediksi variabel dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil analisis statistik inferensial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.893	2.318		2.111	.039
	KOMPENSASI	.135	.117	.135	1.149	.256
	MOTIVASI	1.160	.221	.616	5.238	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,893_{\text{(Konstanta)}} + 0,135_{\text{(Kompensasi)}} + 1,160_{\text{(Motivasi)}} + 2,318(e)$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka konstanta sebesar 4,893 menyatakan jika kompensasi (X1), dan motivasi (X2) nilainya 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 4,893.
- 2) Koefisien kompensasi (X1) sebesar 0,135 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompensasi (X1), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,135 pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).
- 3) Koefisien Motivasi (X2) sebesar 1,160 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi (X2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 1,160 pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Student Test (Uji T)

Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t-statistik mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (pvalue) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96).

Tabel 15 Hasil Uji Student Test.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.893	2.318		2.111	.039
	KOMPENSASI	.135	.117	.135	1.149	.256
	MOTIVASI	1.160	.221	.616	5.238	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil uji T, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Kriteria pengujian uji t pada tabel, diperoleh t_{hitung} sebesar 1.149 nilai p-value sebesar 0,256 lebih besar dari 0.05 dan derajat bebas = 60, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0002.

Oleh karena itu, hasil nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,149 < 2,0002$) dan nilai signifikan lebih besar dari p-value 0.05 atau $0.256 > 0.05$, maka dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak.. Hal ini berarti kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Kriteria pengujian uji t pada tabel, diperoleh t_{hitung} sebesar 5.238 nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan derajat bebas = 60, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.0002.

Oleh karena itu, hasil nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5.238 > 2.0002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari p-value 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dinyatakan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

b. Uji Simultan (UJI F)

Uji F dilakukan untuk menilai apakah model yang di analisis telah memenuhi syarat kelayakan model (goodness of fit model) atau uji simultan dasar pengambilan keputusan terbukti atau tidaknya hipotesis yang diajukan yaitu jika nilai F-hitung > F-tabel, maka model dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 16 Hasil Uji Simultanf

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.805	2	124.403	28.163	.000 ^b
	Residual	251.778	57	4.417		
	Total	500.583	59			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 28.163 dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat bebas (2;60) sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,1504. Maka berdasarkan perolehan hasil menggunakan formulasi F-INV, disimpulkan nilai F-hitung > F-tabel (28.163 > 3.1504) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak atau kompensasi dan motivasi terbukti secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

c) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh dan hubungan yang dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi (X1), dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.479	2.102
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA				

Dari tabel diketahui bahwa uji koefisien determinasi (R) sebesar 0.705 atau 70,5%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi (X1), dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang dalam kategori sedang.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.497 atau 49,7%, yang berarti menunjukkan pengaruh antar variabel independen yaitu kompensasi (X1), dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini mengartikan bahwa produktivitas kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh kompensasi (X1), dan motivasi (X2) sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

3. Interpretasi Hasil Penelitian.

1) Pengaruh kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dimana hasil penelitian hipotesis dari variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi

karyawan tidak stabil dan ditolak maka menunjukkan penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toko New Agung. Sebaliknya jika pemberian Kompensasi memenuhi standar perusahaan tingkat prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.

Dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan pemberian Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya. Dengan adanya pemberian Kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, hal ini akan mendukung dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi karyawan merasa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan. Meskipun dalam beberapa hal masih ada terdapat kekurangan seperti dalam hal ketepatan pembayaran (insentif) dan tunjangan lain-lainnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reivaldo, Sukri dan Dirham Latif, (2023), bahwa ditemukan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Palopo Kota Palopo.

2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dimana hasil penelitian hipotesis dari variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H_0 ditolak H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hasil yang positif

terhadap produktivitas kerja. Maka, dapat dilihat dari antusiasme dalam bekerjasama dalam memberikan hasil yang maksimal dan menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya agar produktivitas terus meningkat.

Motivasi menjadi tolak ukur terhadap karyawan supaya memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat supaya karyawan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kinerja karyawan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yaitu hal yang sangat mendukung untuk mendorong sikap karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, motivasi diperlukan karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fiera Zelinsha, Valentina Monoarfa, 2022) bahwa ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo)..

3) Pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y)

Kompensasi dan motivasi yang diberikan Toko New Agung sangat berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel (X1) dan Variabel (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel (Y). Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Toko New Agung.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis secara simultan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F, dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Melalui uji F terdapat pengaruh positif dari variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F (simultan) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.163 > 3.1504$) dan nilai signifikan lebih kecil dari ($0,05$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanandra Didi, Sugiarto Abdi (2021) .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil dari analisis data adalah secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1,149 < 2,0002$) dan nilai signifikan lebih besar dari p-value 0.05 atau $0.256 > 0.05$ dengan demikian tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Hasil dari analisis data adalah secara parsial motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5.238 > 2.0002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari p-value 0.05 atau $0.000 < 0.05$. dengan demikian semakin ada dorongan dan inspirasi dari perusahaan maka karyawan akan mampu dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya masing-masing.
3. Hasil dari analisis data adalah secara simultan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung $>$ F-tabel ($28.163 > 3.1504$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Ini mengartikan bahwa pemberian kompensasi yang di barengi dengan adanya motivasi yang diberikan kepada tiap karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

B. Saran

1. Bagi Toko New Agung Makassar

- a. Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi sehingga produktivitas kerja menurun. Maka, diharapkan bagi perusahaan untuk lebih mengutamakan dan meningkatkan pemberian kompensasi untuk seluruh karyawan, sehingga yang diharapkan karyawan diterima oleh karyawan dipersepsikan layak dan karyawan bisa merasa tercukupi kebutuhannya. Apabila pemberian kompensasi telah memenuhi kebutuhan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- b. Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya motivasi, karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diharapkan untuk perusahaan agar selalu memperhatikan motivasi sebab karyawan yang memiliki motivasi rendah memiliki kecenderungan produktivitas rendah, begitu pula karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki kecenderungan produktivitas yang tinggi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memasukkan variabel lain atau memperbanyak lagi variabel sehingga dapat memberikan yang lebih optimal serta akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni Kadek Ira, and A. Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8.1 (2019): 231-258.
- Amanda, Enno Aldea, Satrijo Budiwibowo, and Nik Amah. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun." *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 6.1 (2017): 1-12.
- Andriyany, Dwi Peny. *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. Diss. STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021.
- Baraba, Ridwan, and Dedi Runanto. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan Non Fungsional RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo)." *VOLATILITAS* 3.4 (2021).
- Danti, Fajarrini P. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*. Diss. Brawijaya University, 2015.
- Daya, Sumber. "Manajemen sumber daya manusia." *Universitas Gunadarma* (1996).
- Handayani, Fitri, and Siti Nur Azizah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3.3 (2021): 495-509.
- Herlambang, Satria Panji, Sarman Sinaga, and Nikous Soter Sihombing. "Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT." *PLN (Persero) UIP Sumbagut. PROINTEGRITA* 6.1 (2022): 182-202.
- Jannah, Miftahul. "Manajemen sumber daya manusia." (2021).
- Jufrizen, Jufrizen. "Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 2018.
- Junaidi, Junaidi. "Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan." *Publik Reform* 3.2 (2017).
- Lestari, Ni Wayan Fitriana Ayu, Isti Riana Dewi, and Aan Kanivia. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja

- Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta* 3.1 (2021): 1-11.
- Lubritami, Radhiah. *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA UNIT MIKRO KECIL "MAKANANKU. MCN" KOTA MAKASSAR*. Diss. UNIVERSITAS BOSOWA, 2023.
- Manik, Sudarmin. "Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1.2 (2016): 229-224.
- Muhammad, Adirio M., Irvan Trang, and Regina T. Saerang. "Penempatan, Komunikasi dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 735-744.
- Nisa, Uswatun. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional*. Diss. UIN Ar-Raniry, 2022.
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.3 (2017): 24-32.
- Nurmala, Suci Ulfa. *Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI)*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2020.
- Pratama, Yosef Ferry, and Dian Wismar'ain. "Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1.1 (2018): 37-48.
- Rohida, Leni. "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6.1 (2018): 114-136.
- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia, and I. Wayan Suana. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*. Diss. Udayana University, 2018.
- Santosa, Jaka, and Oki Rosanto. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta." *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 3 (2019): 21-30.
- SARI, YUSNITA. *PENGARUH SIKAP KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT KENCANA PERMATA NUSANTARA*. Diss. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.
- Wahjono, Ec Sentot Imam. "MOTIVASI KERJA PEGAWAI." (2022).

Wibowo, Rifqy Rasyadi. *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PUSLITBANG PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM*. Diss. Universitas Widyatama, 2018.



Lampiran 1 Kuesioner**LEMBAR KUESIONER****Kepada :****Bapak/Ibu/Saudara Yang Terhormat,**

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar”, pada Prodi Manajemen S-1 Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya Memohon partisipasi bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini.

Terkait identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan, akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti,

HELMIN
105721120219

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (✓) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.

Karakteristik Responden :

Nama Responden :

Umur : < 20 Tahun

21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

> 51 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Lama Kerja : < 1 Tahun

1 – 3 Tahun

4 – 7 Tahun

> 8 Tahun

Pendidikan Terakhir : Tidak Sekolah

Sekolah Dasar (SD)

Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Sekolah Menengah Atas (SMA)

Sarjana (S1)

Lain-Lain (Sebutkan)

B. PETUNJUK PENGISIAN :

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pertanyaan dengan memberikan tanda centang pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

C. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KOMPENSASI		5	4	3	2	1
1.	Upah atau Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
2.	Saya diberi insentif atas prestasi yang saya raih					
3.	Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu saya memenuhi kebutuhan					
4.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan					
MOTIVASI		5	4	3	2	1
1.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja					
2.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan					
PRODUKTIVITAS KERJA		5	4	3	2	1
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan					
2.	Saya semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan					
3.	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan					
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik					
5.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

Lampiran 2 Tabulasi Responden

NO	UMUR	JENIS KELAMIN	LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	3	2	3	3
2	2	2	2	4
3	2	2	2	4
4	2	2	3	4
5	2	2	2	4
6	2	2	3	4
7	2	2	3	4
8	2	2	3	5
9	2	2	1	4
10	2	2	2	4
11	2	2	3	4
12	3	2	3	4
13	2	2	3	4
14	3	2	3	4
15	2	2	3	4
16	1	2	2	4
17	4	2	3	4
18	2	2	2	4
19	3	2	4	4
20	3	2	4	4
21	2	1	2	4
22	2	1	3	4
23	1	1	1	4
24	2	2	4	4
25	2	2	2	4
26	2	2	2	4
27	3	2	4	4
28	2	2	2	4
29	2	2	3	4
30	2	2	3	4
31	3	2	4	4
32	1	2	2	4
33	3	2	3	4
34	2	2	3	5
35	2	2	3	5
36	3	2	4	4
37	2	1	4	4
38	1	1	1	4

39	2	1	2	4
40	2	1	4	4
41	2	2	2	4
42	2	2	2	4
43	2	2	2	4
44	1	2	1	4
45	2	2	2	4
46	1	2	1	4
47	2	2	4	4
48	2	2	4	4
49	2	2	2	4
50	2	1	2	4
51	2	2	2	5
52	2	2	2	5
53	2	2	2	5
54	3	2	4	5
55	3	2	4	5
56	3	2	4	4
57	2	1	3	4
58	1	2	3	4
59	2	1	4	4
60	3	2	3	4

Umur

- 1 : < 2 tahun
- 2 : 21 - 30 Tahun
- 3 : 31 - 40 Tahun
- 4 : 41 - 50 Tahun
- 5 : > 51 Tahun

Jenis Kelamin

- 1 : Laki-Laki
- 2 : Perempuan

Pendidikan Terakhir

Lama Kerja

- 1 : < 1 tahun
- 2 : 1 - 3 tahun
- 3 : 4 - 7 tahun
- 4 : 8 tahun

- 1 : Tidak sekolah
- 2 : SD
- 3 : SMP
- 4 : SMA
- 5 : S1
- 6 : lain-lain

TABULASI HASIL KUESIONER

RESPONDEN	KOMPENSASI				X1	MOTIVASI			X2	PRODUKTIVITAS KERJA					Y
	1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	17	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
2	4	2	4	4	14	4	4	5	13	5	4	4	5	4	22
3	4	2	2	4	12	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	15	5	3	5	13	3	4	4	5	5	21
6	5	4	2	4	15	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	4	5	23
10	4	2	1	2	9	4	4	4	12	5	5	4	5	5	24
11	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
12	5	3	3	3	14	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	4	17	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	4	5	16	5	3	4	12	3	3	4	1	5	16
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
18	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
19	2	2	4	3	11	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	17	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	4	4	4	5	22
23	3	3	3	3	12	5	3	5	13	5	5	4	4	4	22
24	3	5	4	3	15	5	3	5	13	5	5	4	5	5	24
25	4	4	5	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	5	19	5	5	4	14	5	4	5	3	5	22
27	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	4	4	19
28	5	2	4	5	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	3	17	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
30	2	1	2	3	8	4	3	4	11	4	4	2	4	4	18
31	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	3	4	4	20
33	5	4	5	4	18	5	4	5	14	5	4	5	4	5	23
34	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
35	2	5	3	4	14	4	4	4	12	4	5	2	3	4	18

36	5	2	5	5	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
37	5	3	5	3	16	5	3	5	13	5	5	3	5	5	23
38	5	3	5	3	16	5	3	5	13	5	5	3	5	5	23
39	3	1	3	2	9	5	3	4	12	5	4	3	3	3	18
40	2	3	2	4	11	5	3	5	13	4	4	4	3	2	17
41	3	2	3	3	11	4	2	4	10	4	4	3	2	1	14
42	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	4	15	4	4	2	10	5	4	2	3	4	18
44	4	4	5	2	15	4	3	4	11	5	3	4	1	2	15
45	4	4	5	5	18	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
46	5	4	5	4	18	5	4	5	14	5	5	4	4	5	23
47	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
49	4	3	4	3	14	4	3	4	11	4	4	3	3	5	19
50	5	4	4	2	15	4	4	4	12	5	5	4	4	5	23
51	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	4	5	5	24
52	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
53	4	4	5	4	17	5	4	5	14	5	5	4	5	4	23
54	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
55	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
57	4	4	5	5	18	2	3	4	9	5	5	4	4	3	21
58	4	2	1	4	11	5	4	3	12	4	5	4	5	3	21
59	2	3	4	4	13	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
60	3	3	4	5	15	3	4	4	11	4	4	4	5	5	22

Lampiran 3 Hasil SPSS

Statistics

		umur	jenis kelamin	lama kerja	pendidikan terakhir
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	7	11.7	11.7	11.7
	21-30 tahun	39	65.0	65.0	76.7
	31-40 tahun	13	21.7	21.7	98.3
	41-50 tahun	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	10	16.7	16.7	16.7
	perempuan	50	83.3	83.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	5	8.3	8.3	8.3
	1-3 tahun	21	35.0	35.0	43.3
	4-7 tahun	20	33.3	33.3	76.7
	> 8 tahun	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.7	1.7	1.7
	SMA	51	85.0	85.0	86.7
	S1	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	5	8.3	8.3	8.3
n	6	10.0	10.0	18.3
s	28	46.7	46.7	65.0
ss	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	3.3	3.3	3.3
ts	9	15.0	15.0	18.3
n	9	15.0	15.0	33.3
s	27	45.0	45.0	78.3
ss	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	3.3	3.3	3.3
ts	4	6.7	6.7	10.0
n	6	10.0	10.0	20.0
s	25	41.7	41.7	61.7
ss	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	4	6.7	6.7	6.7
n	11	18.3	18.3	25.0
s	26	43.3	43.3	68.3
ss	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Kompensasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	60	2	5	4.08	.889
x2	60	1	5	3.67	1.084
x3	60	1	5	4.05	1.032
x4	60	2	5	4.00	.883
Valid N (listwise)	60				

Motivasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	60	2	5	4.57	.621
x2	60	2	5	3.95	.811
x3	60	2	5	4.47	.623
Valid N (listwise)	60				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.7	1.7	1.7
n	1	1.7	1.7	3.3
s	21	35.0	35.0	38.3
ss	37	61.7	61.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.3	3.3	3.3
n	15	25.0	25.0	28.3
s	27	45.0	45.0	73.3
ss	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.7	1.7	1.7
n	1	1.7	1.7	3.3
s	27	45.0	45.0	48.3
ss	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid n	3	5.0	5.0	5.0
s	17	28.3	28.3	33.3
ss	40	66.7	66.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid n	2	3.3	3.3	3.3
s	24	40.0	40.0	43.3
ss	34	56.7	56.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	3	5.0	5.0	5.0
n	6	10.0	10.0	15.0
s	28	46.7	46.7	61.7
ss	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	3.3	3.3	3.3
ts	1	1.7	1.7	5.0
n	6	10.0	10.0	15.0
s	19	31.7	31.7	46.7
ss	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.7	1.7	1.7
ts	2	3.3	3.3	5.0
n	3	5.0	5.0	10.0
s	17	28.3	28.3	38.3
ss	37	61.7	61.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	60	3	5	4.62	.585
y2	60	3	5	4.53	.566
y3	60	2	5	4.18	.813
y4	60	1	5	4.30	.962
y5	60	1	5	4.45	.872
Valid N (listwise)	60				

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,328	,439**	,259	,661**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,045	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,328	1	,545**	,460**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,439**	,545**	1	,409**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,259	,460**	,409**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,001		,000
	N	60	60	60	60	60
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,661**	,804**	,814**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	MOTIVASI
X2.1	Pearson Correlation	1	,293	,531**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,023	,000	,000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,293	1	,248	,742**
	Sig. (2-tailed)	,023		,056	,000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,531**	,248	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056		,000
	N	60	60	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	,770**	,742**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
Y.1	Pearson Correlation	1	,576**	,329*	,389**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,002
	N	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	,576**	1	,373**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,329*	,373**	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,010	,003		,000
	N	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,389**	,759**	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	,311*	,467**	,456**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	,626**	,805**	,709**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60

Correlations

		Y.5	PRODUKTIVITAS KERJA
Y.1	Pearson Correlation	,311*	,626**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000
	N	60	60
Y.2	Pearson Correlation	,467**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,456**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,604**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	60	60
Y.5	Pearson Correlation	1	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,736	,733	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,08	,889	60
X1.2	3,67	1,084	60
X1.3	4,05	1,032	60
X1.4	4,00	,883	60

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	1,000	,328	,439	,259
X1.2	,328	1,000	,545	,460
X1.3	,439	,545	1,000	,409
X1.4	,259	,460	,409	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,72	5,868	,429	,207	,728
X1.2	12,13	4,592	,589	,371	,639
X1.3	11,75	4,665	,622	,394	,618
X1.4	11,80	5,688	,483	,251	,701

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,80	8,502	2,916	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,611	,625	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,57	,621	60
X2.2	3,95	,811	60
X2.3	4,47	,623	60

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3
X2.1	1,000	,293	,531
X2.2	,293	1,000	,248
X2.3	,531	,248	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,42	1,298	,499	,310	,387
X2.2	9,03	1,185	,309	,098	,694
X2.3	8,52	1,339	,459	,292	,441

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,98	2,390	1,546	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,807	,818	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,62	,585	60
Y.2	4,53	,566	60
Y.3	4,18	,813	60
Y.4	4,30	,962	60
Y.5	4,45	,872	60

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	1,000	,576	,329	,389	,311
Y.2	,576	1,000	,373	,759	,467
Y.3	,329	,373	1,000	,470	,456
Y.4	,389	,759	,470	1,000	,604
Y.5	,311	,467	,456	,604	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,47	6,694	,479	,364	,802
Y.2	17,55	6,150	,717	,671	,750
Y.3	17,90	5,786	,521	,289	,792
Y.4	17,78	4,545	,735	,677	,722
Y.5	17,63	5,287	,608	,405	,766

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,08	8,484	2,913	5

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KOMPENSASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,479	2,102

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,805	2	124,403	28,163	,000 ^b
	Residual	251,778	57	4,417		
	Total	500,583	59			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,893	2,318		2,111	,039
	KOMPENSASI	,135	,117	,135	1,149	,256
	MOTIVASI	1,160	,221	,616	5,238	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

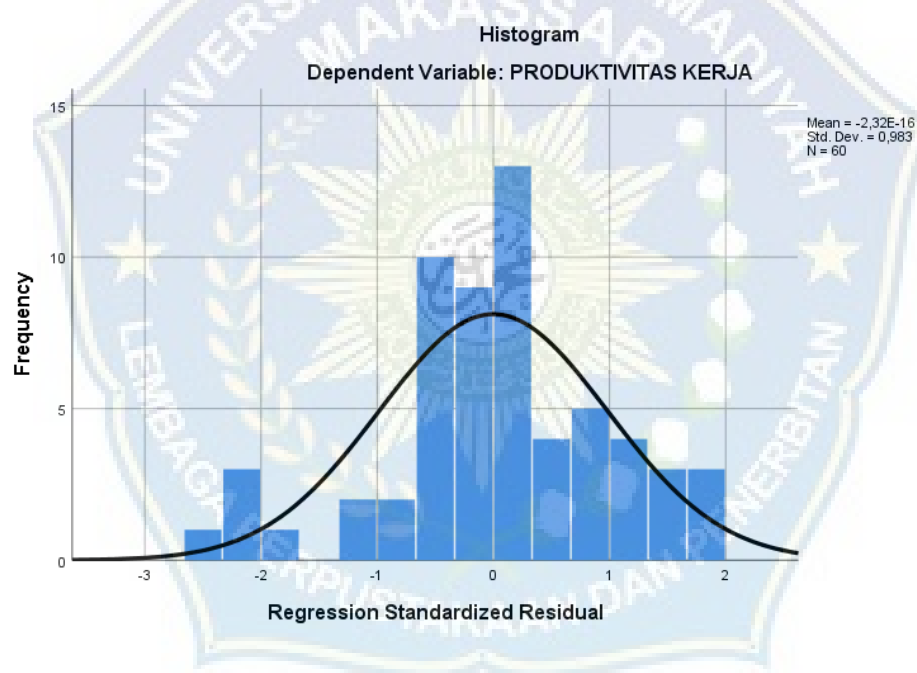
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,76	24,99	22,08	2,054	60
Std. Predicted Value	-2,106	1,415	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,272	1,092	,446	,150	60

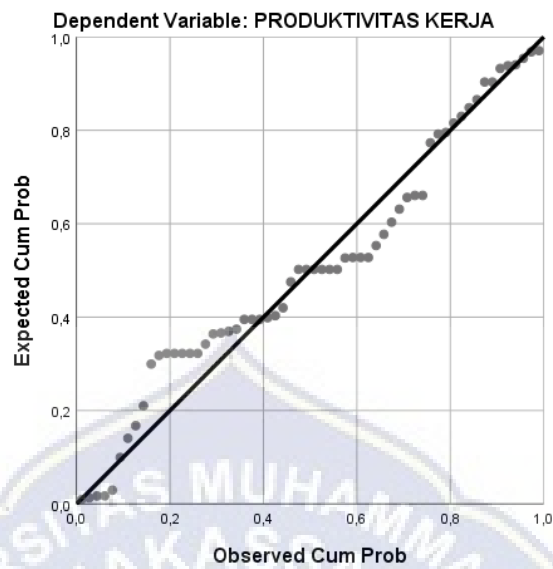
Adjusted Predicted Value	16,56	24,99	22,07	2,100	60
Residual	-4,970	3,974	,000	2,066	60
Std. Residual	-2,365	1,891	,000	,983	60
Stud. Residual	-2,400	2,021	,003	1,018	60
Deleted Residual	-5,118	4,539	,013	2,220	60
Stud. Deleted Residual	-2,508	2,079	,000	1,040	60
Mahal. Distance	,006	14,942	1,967	2,365	60
Cook's Distance	,000	,401	,026	,064	60
Centered Leverage Value	,000	,253	,033	,040	60

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Charts

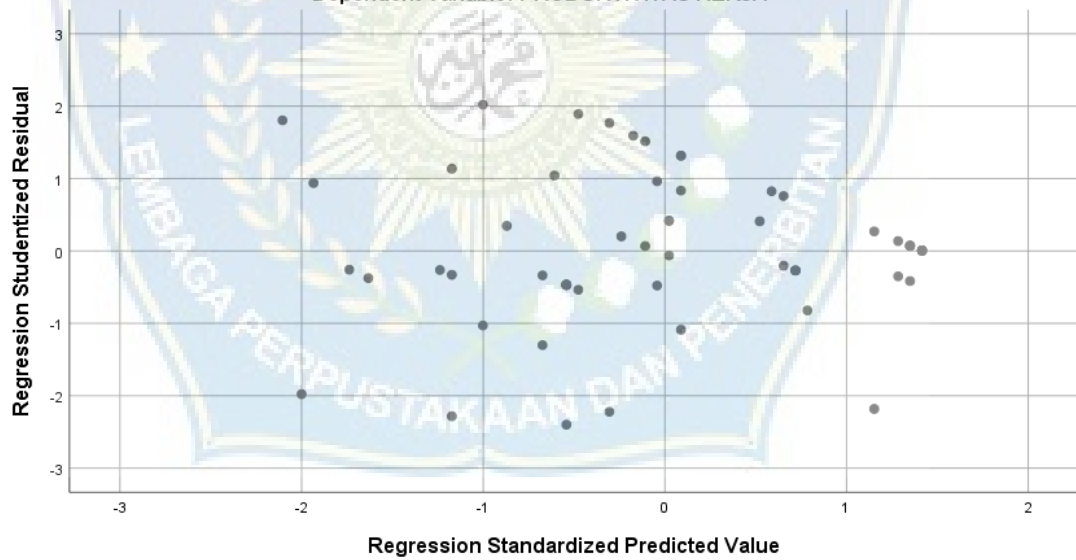


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06577510
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,105
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,215 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KOMPENSASI ^b		Enter

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
 b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,639	1,565
	MOTIVASI	,639	1,565

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Coefficient Correlations^a

Model		MOTIVASI	KOMPENSASI
1	Correlations	MOTIVASI	1,000
		KOMPENSASI	-,601
	Covariances	MOTIVASI	,049
		KOMPENSASI	-,016

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KOMPENSASI	MOTIVASI
1	1	2,978	1,000	,00	,00	,00
	2	,017	13,342	,31	,74	,01
	3	,006	22,827	,69	,26	,99

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KOMPENSASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABSRES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,194	1,25869

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,733	2	12,867	8,121	,001 ^b
	Residual	90,305	57	1,584		
	Total	116,039	59			

a. Dependent Variable: ABSRES

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,525	1,388		4,701	,000
	KOMPENSASI	-,135	,070	-,281	-1,923	,595
	MOTIVASI	-,222	,133	-,245	-1,675	,099

a. Dependent Variable: ABSRES

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	60	8	20	15,80	2,916
MOTIVASI	60	9	15	12,98	1,546
PRODUKTIVITAS KERJA	60	14	25	22,08	2,913
Valid N (listwise)	60				



Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian



Jl. Dr. Ratulangi No.58 makassar
Phone : 0411-850555, 0411-8110365

Nomor : 005/SDM/NAG/2024

Makassar, 29 April 2024

Lampiran : -

Perihal : Tanggapan Surat

Kepada :

Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat No. 7379/R.01/PTSP/2024 Perihal Izin Penelitian Dengan ini atas nama Toko New Agung selaku bidang SDM menerima dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian kepada mahasiswa tersebut :

Nama : Helmin

Nim : 105721120219

Program studi : Manajemen

Adapun dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa tersebut taat dan mengikuti aturan yang berlaku dalam instansi Toko New Agung.

Demikian kami sampaikan atas perhatian pengertiannya, Terimakasih

Manager

Rudi Chandra

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp (0411) 441077 Fax (0411) 448938
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 7379/R.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3958/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 23 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini.

N a m a	: HELMIN
Nomor Pokok	: 105721120219
Program Studi	: Manajemen SDM
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Toko New Agung Makassar "

Yang akan dilaksanakan dari Tgl. **27 Maret s/d 27 mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 27 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (041) 860977, 861188 Fax. (041) 8601186
Website: www.library.umh.ac.id E-mail: upton@umh.ac.id


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang terdapat namanya di bawah ini:

Nama: Heleni
 NIM: 108721120219
 Program Studi: Manajemen
 Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Persen
1	Bab 1	0 %	0 %
2	Bab 2	5 %	5 %
3	Bab 3	7 %	15 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	3 %	8 %

Dinyatakan telah bebas dari plagiat yang dilakukan oleh UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. Mengetahui dan Apresiasi Tuntas.

Demikian surat keterangan ini diberikan, untuk yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Mei 2024
 Mengetahui
 Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


 M.L.P.
 031.05.001

E. Sultan Alauddin no 259 Makassar 90221
 telepon (041) 860977, 861188 fax (041) 8601186
 Website: www.library.umh.ac.id
 E-mail: upton@umh.ac.id

Lampiran 7 Hasil Plagiat

Belmin 105721120219 Bab 1

Category	Percentage
UNILANGTH INDEX	9%
INTERNET SOURCES	8%
PUBLICATIONS	5%
STUDENT PAPERS	5%

INTERNET SOURCES

- Submitted to Universitas Muhammadiyah Kudus 3%
- Maulana M. Zam, Payudawati, Nurca Ode M. A. "Persepsi dan Perilaku Organisasi Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pelaksanaan Pembangkitan Papua dan Papua Barat di Jayapura". Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia, ISSN 3025-4499, 2023. 2%
- Dina Guruh, Rizki Dantes Anzori. "Pengaruh Kompensasi Syariah (Bani Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara". Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021. 2%
- id. 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KUDUS
PERPUSTAKAAN DAINIBERHUMAS

in 105721120219 Bab II

QUALITY REPORT

2%	2%	6%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.smartindo.org Internet Source	2%
---	---	----

Exclude quotes
Exclude bibliography



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LULUS


Helmin 105721120219 Bab III

ORIGINALITY REPORT

7%	5%	10%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PLAGIARISM SOURCES

1	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman <small>Student Paper</small>	2%
2	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya	2%
3	repository.unnuha.ac.id	2%
4	text-id:133404117 <small>Internet Source</small>	2%



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Helmin 105721120219 Bab IV

9% SIMILARITY INDEX

9% INTERNET SOURCES

3% PUBLICATIONS

2% ELEGANT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.borneo.ac.id	4%
2	ojs.stiem-bongaya.ac.id	3%
3	repositori.unfarran.ac.id	3%



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

min 105721120219 Bab V

5% 5% 2% 5%

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur 5%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



Lampiran 8 Dokumentasi



BIOGRAFI PENULIS



Hermin lahir di Parigi pada tanggal 29 Mei 2000 dari pasangan suami istri Bapak La Ode Halia dan Ibu Wa Hamiima. Peneliti adalah anak Pertama dari 5 (lima) bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Kancil Utara Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan yang di tempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 10 Parigi lulus ditahun 2012, SMP Negeri 1 Parigi lulus tahun 2015, Sma Negeri 1 Parigi lulus tahun 2018 dan mulai tahun 2019 menempuh Pendidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan program studi Manajemen, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.