



ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMIN DI PT DYNAMIC SUCCES GLOBALINDO

Dennie Putra Sandi

Dennieputrasandi@yahoo.com

Christina N.Sihombing

Natalina.christina@yahoo.co.id

Emerald GM Tobing

Emerald.tobing@yahoo.com

Abstract

The research was conducted at PT Dynamic Success Globlindo to determine the relationship of compensation and motivation on employee productivity Admin section. The purpose of this study was to determine the relationship of the compensation and productivity of employees, the relationship between motivation and productivity of employees working at the Admin section PT Dynamic Success Globlindo. This research is descriptive-correlation with population of more than 150 employees, and the data were analyzed using Spearman Rank analysis. The results of this study indicate that (1) there is a significant relationship between compensation and productivity of employees of PT Admin section Dynamic Success Globlindo. It is aimed to obtained $t (3.836)$ is greater than t table (2.002). (2) there is a significant relationship between motivation and productivity of employees of PT Admin section Dynamic Success Globlindo. It is aimed to obtained $t (5.753)$ is greater than t table (2.002). Based on the results, it can be concluded that the thing to be considered again by PT Dynamic Success Globlindo in a compensatory increase was an increase in incentives based on the craft and the presence of a predetermined, overtime / overtime earned in accordance with the number of hours of work that has been determined by the company and bonus received appropriate predetermined targets. Things need to be considered again by PT Dynamic Success Globlindo in increased motivation is to create a conducive working environment to maximize productivity, holding seminars and training which are in accordance with the field work and the additional benefits provided by the company in the form of life and health insurance. Things need to be considered again by PT Dynamic Success Globlindo in increasing the productivity of labor is the increase in the face of various types of characters customer and be able to explain about the condition as well as complaints from customers, an increase give sales targets as an indicator of productivity and increase the potential or skill possessed by reference how many prospects or presentations made.

Keywords : compensation, motivation, employee productivity.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas yang sebentar lagi akan kita masuki, akan menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat

bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai

Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu system kompensasi yang baik, dimana system ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin.

II. Tinjauan Pustaka

A. Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007:46) “kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Menurut Simamora (2004:441) “meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

B. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Wexley dan Yulk (1992:28) “suatu proses dimana perilaku energi dan pengarahan”.

Manullang (2001:165) “motivasi menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”. Berdasarkan pengertian di atas tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu. Pendapat lain menyatakan “Motivating yang secara implisit bahwa pimpinan suatu organisasi tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi nasehat dan koreksi jika diperlukan”, (Siagian, 1985:129).

Sedangkan pendapat lain menyatakan “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan”, (Winardi, 2000:312).

“Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu”, (Wursanto, 1987:132). Menurut Smith dan Wakeley dalam Moch As’ad,(1999:47) “seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang”.

C. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yuniarsih (2009:156) “hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Menurut Nawawi dalam Yuniarsih (2009:157) “bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*)”. Adapun Nanang Fattah dalam Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

D. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:203) “kompensasi adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sebagai bagian dari keanggotannya di perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawannya”.

Menurut Simamora (2006:444) “bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologi, psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja”.

Dengan demikian kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan.

Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok karyawan tidak dapat dipenuhi, maka akan menurunkan produktivitas kerja mereka, untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

E. Hubungan Antara Motivasi dan Produktivitas Kerja

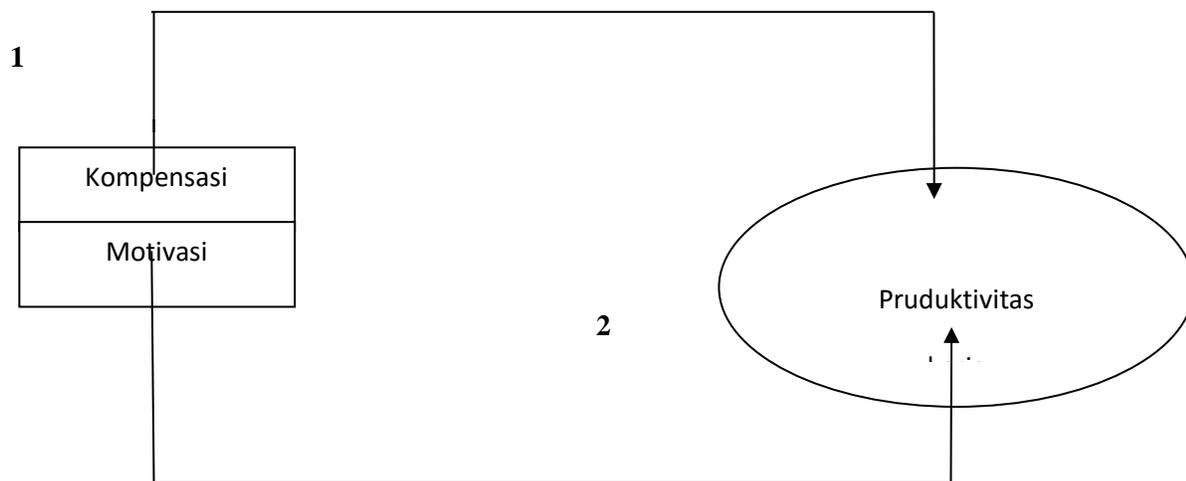
Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat

menimbulkan adanya motivasi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungan juga pasti akan meningkat. Tulisan ini mencoba memberikan sedikit gambaran mengenai hubungan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini adalah bahwa ada hubungan dari kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo yang akan digambarkan lebih lanjut dalam gambar berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber diolah oleh penulis

III. Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di PT Dynamic Success Globalindo yang beralamat di JL. Letjen S. Parman Kav. 28 Podomoro City, Grogol Jakarta Barat 11470 sebagai objek penelitian. Penelitian dilakukan mulai bulan april 2016 sampai dengan juli 2016 .

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara

tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

TABEL 1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Upah e. THR f. Pengobatan g. Asuransi	Skala <i>Likert</i>
Motivasi (X2)	proses dimana perilaku energi dan pengarahan	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	Skala <i>Likert</i>
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja	a. Tindakan konstruktif. b. Percaya pada diri sendiri. c. Bertanggung Jawab. d. memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. e. Mempunyai pandangan ke depan. f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif). h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.	Skala <i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh penulis

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan, yaitu data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden, dan keadaan sosialnya seperti misalnya; usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh data yang telah diteliti dan telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari perusahaan antara lain yang berisi tentang data jumlah seluruh pegawai tetap, sejarah, visi & misi serta tata tertib.

2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:55) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.” Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah pegawai tetap yang bekerja di PT Dynamic Success Globalindo yaitu sebanyak 150 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

(1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya.” Peneliti menyebarkan kuesioner kepada suatu populasi atau sampel yang sudah ditentukan, dalam hal ini sebanyak 60 responden yang digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dari orang yang bersangkutan dan untuk memenuhi persyaratan dalam penelitian.

(2) Pengamatan atau observasi

Menurut Sugiyono (2009:203) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti. Disini pengamatan yang dilakukan penulis adalah penulis ikut bekerja didalam perusahaan ini untuk menjalani magang, cara ini dikategorikan sebagai pengamatan dengan cara tidak terstruktur bukan berarti tidak direncanakan.

(3) Wawancara terstruktur

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis kepada bagian personalia.

Adapun pertanyaan yang diajukan antara lain tentang:

- (a) Data jumlah karyawan
- (b) Visi perusahaan
- (c) Budaya perusahaan

- (d) Profil perusahaan
 - (e) Struktur organisasi perusahaan
 - (f) Tata tertib / peraturan yang berlaku / SKB
- (4) Wawancara tidak langsung
Peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung atau lisan kepada bagian personalia, hal ini dilakukan apabila peneliti belum memperoleh jawaban yang memuaskan dari hasil wawancara.
- (5) Studi kepustakaan
Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku, artikel, jurnal penelitian, dan referensi lainnya yang berkaitan dalam penelitian ini.

F. Metode Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)
4. Tabulasi (*tabulating*)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono,2009:365). Perhitungan reliabilitas *instrument* dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut

$$r_{it} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{it} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

$\sum S_i$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut (Sugiyono, 2008:280).

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan atau kesahihan suatu instrument. Menurut Sugiyono (2009:348) “ validitas atau valid yaitu berarti alat ukur yang digunakan penelitian untuk mengukur, mendapatkan data yang hendaknya diukur.

H. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X_i) dengan variabel terikatnya (Y_i) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi (Sugiyono, 2009:245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Spearman Rank*

b_i : selisish ranking X_i dengan Y ; dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *Rank* adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

1. Jika r_s positif, maka seleksi dan pengalaman kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, semakin dekat $r_s +1$ maka semakin kuat korelasinya.
2. Jika r_s negatif, maka seleksi dan pengalaman kerja berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan, semakin dekat $r_s -1$ maka semakin kuat korelasinya.
3. Apabila r_s bernilai 0, maka seleksi dan pengalaman tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja karyawan.
4. Jika $r_s +1$ dan -1 , maka seleksi dan pengalaman kerja menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna dengan kinerja karyawan.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel 2, interpretasi nilai r sebagai berikut :

TABEL 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji t (Sugiyono, 2009:230).Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t_{hitung} adalah sebagai berikut :

Keterangan :

r_s :koefisien korelasi *Rank Spearman*

n :jumlah sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan signifikan

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 29 orang dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 27$ untuk pengujian dua arah adalah 2,052.

I. Analisa SPSS

SPSS atau *Statistical Product and Service Solution* merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Kelebihan program ini adalah kita dapat melakukan secara lebih cepat semua perhitungan statistik dari yang sederhana sampai yang rumit sekali pun. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software *SPSS 22.0 for Windows* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

IV. Pembahasan

A. Gambaran Umum PT. Mayora Indah Tbk

1. Sejarah Perusahaan

PT Dynamic Success Globalindo didirikan tahun 2008 di kota Jakarta. PT Dynamic Success Globalindo merupakan suatu lembaga agency di bawah naungan PT Prudential Life Assurance, PT Dynamic Success Globalindo yang dimotori staff dan karyawan sekitar 150 orang.

PT Dynamic Success Globalindo merupakan suatu perusahaan agency yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa. Perusahaan ini membantu nasabahnya dalam menangani permasalahan keuangan nasabahnya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT Dynamic Success Globalindo adalah:

Menjadi perusahaan No. 1 di Indonesia dalam hal pelayanan nasabah, dan memberikan hal terbaik bagi pemegang saham, serta mempekerjakan orang terbaik.

b. Misi PT Dynamic Success Globalindo adalah:

- (1) Menjadi perusahaan yang kuat dan menjadi perusahaan agency No. 1 di Indonesia.
- (2) Bekerja profesional dalam melayani kebutuhan nasabah di bidang perencanaan keuangan.
- (3) Bertindak cepat dalam membantu nasabah apabila terjadi hal – hal yang tidak diinginkan.

B. Karakteristik Perusahaan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden pada bagian Admin pada PT Dynamic Success Globalindo. Sebelum menganalisis Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir, sebagai berikut :

**TABEL 3
JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	31	51,7
Perempuan	29	48,3
Total	60	100

TABEL 4 LAMA BEKERJA

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-2 Tahun	12	20,0
3-4 Tahun	45	75,0
5-6 Tahun	3	5,0
Total	60	100

**TABEL 5
USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-23 tahun	52	86,7
24-26 tahun	5	8,3
27-29 tahun	3	5,0
Total	60	100

TABEL 6 DIVISI

Divisi	Jumlah Responden	Presentase (%)
Marketing	13	21,6
Operasional	7	11,7
Sales Marketing	13	21,7
Financial	27	45,0
Total	60	100

C. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator.

Berikut ini adalah persyaratan pengujian validitas, yaitu :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian

Diketahui bahwa r_{tabel} untuk sampel (n) 60 orang pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah 0,254. Hasil pengujian validitas butir pernyataan instrumen seleksi, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 7
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KOMPENSASI

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,866	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,649	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,687	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,799	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,711	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,834	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,610	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel IV-8, diketahui bahwa 7 butir pernyataan pada kuesioner kompensasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,254).

TABEL 8
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,735	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,785	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,677	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,783	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,756	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel IV-9, diketahui bahwa 5 butir pernyataan pada kuesioner Motivasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,254).

TABEL 9
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,563	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,768	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,686	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	valid
4	0,781	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,724	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,700	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,766	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0,732	0,254	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel IV-10, diketahui bahwa 8 butir pertanyaan pada kuesioner produktivitas kerja karyawan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,254).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* dan pengambilan keputusan jika α positif dan $\alpha > r_{tabel}$ (0,254) maka instrumen reliabel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah :

- Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliabel
- Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 10
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Valid	Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	7		0,858	Reliabel
Motivasi	5		0,793	Reliabel
Produktivitas Kerja	8		0,860	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel IV-11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > r_{tabel} (0,254). Hal ini berarti semua variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan demikian butir pernyataan setiap variabel dapat dijadikan butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

D. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Produktivitas kerja (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 11
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

			Kompensasi	Motivasi	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.616**	.450**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	60	60	60
	Motivasi	Correlation Coefficient	.616**	1.000	.603**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	60	60	60
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.450**	.603**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	60	60	60

1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi karyawan PT Dynamic Success Globalindo. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : r_{s1} = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo.

$H_a : r_{s1} \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo.

Berdasarkan tabel IV-35 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel Kompensasi dengan Produktivitas Kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo sebesar 0,450. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1 - r_s^2}$$

Keterangan :

r_{s1} : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,450 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,450^2}} = \frac{3,426}{0,893} = 3,836$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 60 dan derajat bebas (db) = n-2 = 58 untuk pengujian dua arah adalah 2,002 Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (3,836) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan Produktivitas Kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo.

2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : r_{s2} = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo
- $H_a : r_{s2} \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo

Berdasarkan tabel IV-35 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo sebesar 0,603. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1 - r_s^2}$$

Keterangan :

r_{s1} : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1 - r_s^2} = \frac{0,603 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1 - 0,603^2}} = \frac{4,591}{0,798} = 5,753$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 60 dan derajat bebas (db) = n-2 = 58 untuk pengujian dua arah adalah 2,002. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (5,753) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Dynamic Success Globalindo.

V. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} (3,836) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan Produktivitas Kerja pada PT Dynamic Success Globalindo.
2. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} (5,753) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada PT Dynamic Success Globalindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Hamalik, O. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Y. P Permindo, Bandung, 2000.
- Manullang, M. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
- Mathis, R. L. *Human Resource Management*. edisi 10, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Mondy, R. W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2008.
- Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Purwanto, M. N. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- S.P, M. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta, 2000.
- S.P, M. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta 2002.
- S.P, M. H. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Edisi Revisi Bumi Askara, Jakarta, 2006.
- Siagian, S. P. *Administrasi Pembangunan Jakarta*. Bumi Askara, Jakarta, 1985.
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Umar, H. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Winardi. *Manajer Dan Manajemen*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Yuniarsih, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2009.