PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *CLEANING SERVICE* DI RSU AISIYAH PONOROGO

SKRIPSI

Oleh:

MAHFUD
NIM 210214146

Pembimbing:

Dr. H. MOH. MUNIR, Lc., M.Ag
NIP. 196807051999031001

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2018

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *CLEANING SERVICE* DI RSU AISIYAH PONOROGO

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh

gelar sarjana program strata satu (S-1) pada Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh:

MAHFUD

NIM 210214146

Pembimbing:

Dr. H. MOH. MUNIR, Lc, M.Ag

NIP. 196807051999031001

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama	:	Mahfud
NIM	:	210214146
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Cleaning Service* Di Rsu Aisiyah Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 5 Desember 2018

Mengetahui,	Menyetujui,
Ketua Jurusan	Pembimbing
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)	
Hj. Atik Abidah, M.S.I.	**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.**
NIP. 197605082000032001	**NIP. 196807051999031001**

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama	:	Mahfud
NIM	:	210214146
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja *Cleaning Service* Di RSU Aisiyah Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang *munaqosah* Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari	:	Selasa
Tanggal	:	15 Januari 2019

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari	:	Selasa
Tanggal	:	22 Januari 2019

Tim Penguji

1.	Ketua Sidang	:	Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I	( )
2.	Penguji 1	:	Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.	( )
3.	Penguji 2	:	M. Ilham Tanzilulloh, M.H.I.	( )

Ponorogo, 22 Januari 2019
Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,

Dr. H. Moh. Munjir, Lc., M.Ag.
NIP. 196807051999031001

ABSTRAK

Mahfud,2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Cleaning Service RSU Aisiyah Ponorogo.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

Kata Kunci: Produktivitas kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Pemberian kompenasi yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Pentingnya kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSU Aisiyah agar tercipta kondisi lingkungan RSU yang lebih baik lagi serta lebih kondusif.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo? (2)Adakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo? (3) Adakah pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan non-eksperimen *(expost facto).* Dikarenakan jumlah karyawan *cleaning service* hanya 33 orang, maka keseluruhan jumlah karyawan *cleaning service* dijadikan sampel dalam peneitian ini. Adapun pengumpulan datanya menggunakan angket (kuesioner). Analisis data menggunakan uji hipotesis yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan nilai t_{hitung} (2,363) > t_{tabel} (1,69588) dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. (2) Secara parsial, pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service*di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan nilai t_{hitung}> t_{tabel}(3,337 > 1,69588) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. (3) Secara simultan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service*di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan F_{hitung}> F_{tabel} (5,842>3,32) dengan taraf signifikansi 0,007. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul i

Halaman Judul ii

Lembar Persetujuan iii

Halaman Pengesahan iv

Halaman Persembahan v

Motto vi

Abstrak vii

Kata Pengantar viii

Daftar Isi x

Daftar Tabel xiii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

E. Sistematika Laporan 8

BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 10

1. Motivasi Kerja 10

a. Pengertian Motivasi Kerja 10

b. Indikator-indikator Motivasi Kerja 13
c. Teori-teori Motivasi 14
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 15
2. Kompensasi 17
a. Pengertian Kompensasi 17
b. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi 19
c. Kriteria Pemberian Kompensasi 19
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi 22
3. Produktivitas Kerja 24
a. Pengertian Produktivitas Kerja 24
b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja 27
c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja 28
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 29
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja 32
B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu 34
C. Kerangka Berfikir 39
D. Hipotesis Penelitian 40

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian 41
B. Variabel penelitian dan definisi operasional 42
C. Populasi, sampel, dan teknik sampling 44
1. Populasi 44
2. Sampel 44
3. Teknik sampling 45
D. Jenis dan Sumber data 45
E. Metode pengumpulan data 46
F. Metode pengolahan dan analisis data 47
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 48
2. Uji Asumsi klasik 53

a. Uji Normalitas 53
b. Uji Multikolinearitas 53
c. Uji Heteroskedastisitas 54
3. Analisis Regresi Linier 55
a. Uji Regresi Linier Sederhana 55
b. Uji Regresi Linier Berganda Dengan 2 Variabel Bebas 55
4. Uji Hipotesis 56
a.Uji t 56
b.Uji F 57

BAB IV: HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 59
B. Data Khusus penelitian 60
C. Hasil Pengujian Deskripsi 65
D. Analisis Data 68
E. Pembahasan dan Interpretasi 77

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan 79
B. Saran 80

Daftar Pustaka

Lampiran

Riwayat Hidup

Pernyataan Keaslian Tulisan

PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.[1] Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh mansia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu masalah Nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan Nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan

---

[1]Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2002), 35.

menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih renah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Di era globalisasi ini sudah banyak sekali perusahaan baik itu industri manufaktur maupun industri jasa. Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tjuju Yuniarsih bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi.[2] Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

RSU Aisiyah Ponorogo merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan. Karena merupakan salah satu rumah sakit yang terpandang di kota Ponorogo maka perlu adanya perhatian khusus tentang kebersihan di samping memperhatikan pelayanan dan lain sebagainya. Untuk menjaga kebersihan di RSU Aisiyah Ponorogo maka perlu adanya tenaga yang khusus bekerja untuk membersihkan ruangan yang ada di Rumah sakit tersebut yang kita kenal dengan *cleaning service* (CS). Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar masyarakat mempunyai citra baik terhadap RSU Aisiyah Ponorogo.

---

[2]Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), 160.

Pekerjaan cleaning service sangat berat dikarenakan di RSU Aisiyah pasien datang dan keluar silih bergaanti, tentunya pasien-pasien memiliki sampah di dalam ruangan, baik sampah medis maupun nonmedis. Kebiasaan masyarakat di Indonesia terutama di Ponorogo, masyarakat akan datang menjenguk kerabat yang sakit kerumah sakit, secara otomatis akan meninggalkan sampah sisa makanan atau yang lainnya. Pekerjaan cleaning service sangat dipelukan untuk mewujudkan kondisi rumah sakit yang bersih dan sehat yang berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Setiap sudut ruangan di lantai rumah sakit harus selalu dalam keadaan bersih terutama di area IGD dan ruang bedah, kegiatan cleaning service termasuk sistem kegiatan yang harus mendapat perhatian yang spesifik, untuk itu para pekerja dituntut kedisiplinan tinggi.

Produktivitas kerja karyawan yang baik sangat diharapkan organisasi tersebut. Karena dengan produktivitas kerja yang baik maka tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik juga. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan *cleaning service* (CS) di RSU Aisiyah dapat diukur melalui penyelesainnya tugasnya secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi dan kompensasi (gaji/upah).

Realitanya, kebersihan yang dihasilkan oleh karyawan *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo kurang maksimal yaitu kaca yang masih kotor,

kamar mandi yang masih bau, lantai masih kotor serta sampah yang masih penuh dan belum dibuang di tempat sampah induk.

Pada umumnya, perusahaan dalam menjalankan kerja tidak lepas dari adanya masalah produktivitas kerja salah satunya yaitu masalah kompensasi. Masalah tersebut juga dialami oleh karyawan *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo. oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja itu.

Salah satunya melalui kompensasi, kompensasi sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sebelum bekerja harus jelas berapa kompnsasi yang harus diterima oleh pekerja tersebut, kompensasi tersebut meliputi besaran kompensasi dan tata cara pembayaran kompensasi.

Besaran UMK untuk daerah Ponorogo periode tahun 2018 tercantum dalam peraturan gubernur Jawa Timur No. 75 Tahun 2017 tentang upah minimum kabupaten atau kota di Jawa Timur tahun 2018. Ketetapan UMK Ponorogo tersebut mulai berlaku pada tanggal 01 Januari 2018 yang berlaku selama satu tahun. Besaran nilai gaji (upah minimum kabupaten) Ponorogo tahun 2018 yaitu sebesar Rp 1.509.816.12,00.

Upah minimum bagi pekerja tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Namun pada kenyataannya, upah yang diberikan kepada karyawan cleaning service di RSU Aisiyah Ponorogo tidak sesuai dengan UMK yaitu hanya sebesar Rp 850.000,00. Selain upah yang tidak sesuai dalam hal pembayarannya juga terlambat, yaitu yang seharusnya diberikan pada tanggal 1 bisa mundur sampai 4 hari. Selain dengan

upah yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten serta pembayaran upah yang sering terlambat.

Dalam kehidupan berorganisasi aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius. Dikatakan demikian karena empat pertimbangan utama, yaitu: (a) filsafat hidup manusia yang berkisar pada prinsip ada ubi ada talas, ada budi ada balas; (b) karena dinamikanya, kebutuhan manusia sagat kompleks tidak hanya bersifata materi, akan tetapi juga bersifat psikologis; (c) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia; dan (d) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi. Diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak sebagaimana dikutip oleh Tanziliduhu bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kualitas dan kemampuan fisik karyawan seperti motivasi kerja.[3]

Motivasi kerja merupakan adalah suatu keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseorang terdorong untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

Selain kualitas dan kemampuan fisik karyawan (motivasi kerja) menurut Payaman Simanjuntak sebagaimana dikutip oleh Tanziliduhu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kompensasi/gaji untuk kesejahteraan pegawai/karyawan.[4] Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima

---

[3]Tanziliduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), 46.

[4] Ibid., 46.

oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.[5] Pendapat tersebut juga dikuatkan dengan pendapat menurut Siagian yang menyatakan bahwa kompensasi/imbalan dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.[6]

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan *cleaning service* (CS) di RSU Aisiyah Ponorogo mengalami penurunan hal tersebut diketahui berdasarkan beberapa hal antara lain: menurunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diembannya dan masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah ditentukan.

Berdasarkan paparan dan permasalahan tersebut maka peneliti tertark untuk mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Tehadap Produktivitas Kerja *Cleaning Service* di RSU Aisiyah Ponorogo."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo?

---

[5] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998), 143.

[6] Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 176.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan serta dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen pengupahan karyawan *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Lembaga Penelitian

      Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi RSU Aisiyah Ponorogo dalam

mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya.

b. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Dengan hasil pembelajaran ini di harapkan dapat di jadikan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas arah pembahasan, penulisan skripsi ini disistematiskan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I :Merupakan bab pendahuluan. Bab ini menguaraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :Merupakan bab kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Bab ini menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III :Merupakan bab metode penelitian yang menjelaskan beberapa sub bab yaitu rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV :Merupakan bab data dan analisis. Yang akan menguraikan data hasil penelitian dan hasil analisis pengujian hipotesis (regresi linier

sederhana dan regresi linier berganda), dan interpretasi (pembahasan hasil hipotesis).

BAB V :Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan.

IAIN
PONOROGO

BAB II

LANDASAN TEORI, TELAAH PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motifasi berasal dari kata motif (*motivie*) yang berarti dorongan. Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip Wilson Bangun bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.[7]Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.[8]

Menurut Handoko motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memilihara perilaku manusia.[9] Menurut Siagian sebagimana dikutip Wilson motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisas mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahliah atau

[7]Wilson Bangun, *Intsari Manajemen* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 115.
[8]Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 102.
[9]Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), 249.

keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan.[10]

Berdasarkan pengertian di atas motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku secara tertentu. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengarui karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi di tas terlihat bahwa ada tiha hal yang termasuk di dalamnya, antara lain: upaya (*effort*), tujuan organisasi (*goals*), dan kebutuhan (*need*).[11]

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Menurut Adella Hotyada Siregar motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk

[10]Wilson Bangun, *Intsari Manajemen*, 115.
[11]Ibid., 115-116.

melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.[12]

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu ke arah yang lebih baik. Menurut Osborne yang dikutip oleh Suwatno motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujun dalam bekerja yang bersifat individual.[13]

Menurut Abraham H. Maslow seorang ahli psikologi teori mativasi dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan yang mencerminkan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.[14]

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseoarang terdorong untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

PONOROGO

b. Indikator-indikator Motivasi Kerja

[12]Rini Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kea dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.", Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013, 46.

[13]Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 171.

[14]Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 103.

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja, antara lain:[15]

1) Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaa dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

c. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus pada awalnya ada tiga teori motivasi, antara lain:

1) Teori Hirarki kebutuhan

[15]Aldo Herlambang, GardjitoMochammad, dan Al MusadieqGunawanEkoNurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.13 No.1 (Agustus, 2014), 3.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat tergantung pada kepentingan secara individu.[16] Maslow mengidentifikasi ada lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri.[17]

2) Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg mmebagi dua faktor yng mempengaruhi kerja sesorang dalam organisasi antara lain: faktor kepuasan dan ketidakpuasan.[18]

3) Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu negatif

[16]Wilson Bangun, *Intsari Manajemen,* 119.
[17]Richard L. Draft, *Era Baru Manajemen Edisi 9* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 375
[18]Wilson Bangun, *Intsari Manajemen,* 121.

yang ditadai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.[19]

d. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Secara umum dorongan (motivasi) dibagi menjadi dua macam, yaitu dorongan intrinsik yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu dan dorongan ekstrinsik yang merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang.[20]

Dipertegas oleh Faustino Cardoso bahwa dorongan digolongkan menjadi dua yaitu sumber dorongan dari dalam diri (instrinsik) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik):

1) Dorongan intrinsik, yang meliputi kebutuhan dan tujuan.
2) Dorongan ekstrinsik, yang meliputi pengawasan, penghargaan dan keamanan kerja.[21]

Menurut teori motivasi Frederick Herzberg hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya tingkat kepuasan yang didapatkan biasanya tinggi. Sebaliknya jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah:

1) Keberhasilan

---

[19]Ibid., 123.

[20]Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 107.

[21]Rini Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, "*Pengaruh Motivasi Kea dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.*", Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober 2013, 47.

2) Pengakuan

3) Sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang

4) Kesempatan meraih kemajuan

5) Pertumbuhan.

Sedangkan faktor higiene yang menonjol ialah:

1) Kebijaksanaan perusahaan

2) Supervisi

3) Kondisi pekerjaan

4) Upah/gaji

5) Hubungan dengan rekan sekerja

6) Kehidupan pribadi

7) Keamanan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut kesimpulan dari teori Hezbreg adalah bahwa para karyawan dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu mereka yang termativasi dengan dorongan instrinsik dan mereka yang termativasi dengan dorongan ekstrinsik.[22]

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu usaha manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kepuasan kerja karyawan dan produktivitas

[22]Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 107.

karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.[23]Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.[24]

Menurut Handoko kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai faktor untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.[25] Menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Kadar Nurjaman kompensasi adalah setiap benuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Mutiara Pangabean sebagaimana dikutip oleh Kadar Nurjaman kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan pada organnisasi.[26]

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

---

[23]Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 179.
[24]Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 143.
[25]Handoko, *Manajemen Edisi 2*, 242.
[26]Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, 181.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organsasi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laut akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.[27]

b. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Husein Umar sebagaimana dikutip bahwa indikator-indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:[28]

1) Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepadai pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan.

[27]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BDFE-Yogyakarta, 2014), 155-156.

[28]Ibid., 158-159.

2) Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
3) Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4) Upah, merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5) Premi, merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah sebagai pendorong atau motivasi demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai.

c. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, meainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu.

Sementara itu pemerintah seringkali turut campur tangan dalam menentukan tingkah kompensasi/upah tersbut, dengan menetapkan tingkat upah minimal untuk standar upah. Lazimnya standar upah minimal tersebut ditetapkan dengan memperhitugkan kondisi sosial ekonomi yang ada di daerah/wilayah yang bersangkutan.[29]

[29]Sudarsono dan Edilius, *Manajemen Koperasi Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 113.

Selain itu faktor yang menyebabkan perubahan pemberian kompensasi antara lain: tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Namun demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan kegoncangan, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:[30]

1) Biaya hidup

   Kriteria biaya ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan, atau kebutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal.

2) Produktivitas

   Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan meningkatnya penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan organisasi ini, para karyawan juga mempunyai andil.

3) Skala upah/gaji yang umum berlaku

[30]Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 149-150.

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi/gaji yang umum berlaku, karena bervariasi jenis organisasi. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

4) Kemampuan membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karywan.

5) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalmnya. Di samping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan

serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo sebagaimana dikutip Kadar Nurjaman terdapat beberapa fungsi pemberian kompensasi, antara lain:[31]

1) Pengalokasian suber daya manusia yang efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong produktivitas kerja pegawai.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada pegawai berimplikasi pada organisasi untuk menggunakan tenaga pegawanya dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan demikian organisasi akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Secara langsung sistem pemberian kompensasi membahas stabilitas organisasi dan serta tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

[31]Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, 184.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:[32]

1) Menghargai prestasi kerja

   Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.

2) Menjamin keadilan

   Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di ntar karyawan dalam orgnisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

   Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karywan dari organisasi tersebut untuk mencari pekerjaan lain.

PONOROGO

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

[32]Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 144-145.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang ke luar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekreuitmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

3. Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Product adalah hasil, production adalah kegiatan atau proses memprodukdi sesuatu, producer adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan productive adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu.[33]

[33]Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Rineka Cipta, 1999), 44.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyt maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.[34]Productivitas sebenarnya dapat ditinjau dari dua dimensi yaitu: Dimensi teknis, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai *(out put)* dengan keseluruhan input (sumber daya) yang dipergunakan untuk menghasilkan output yang bersangkutan. Dalam wawasan pengertian yang sama dapat pula dikatakan, bahwa produktivitas adalah suatu ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas.[35] Dewan pruduktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[36]

Pengertian lain dari National Productivity Board (NPB) Singapore sebagaimana dikutip Sedarmayanti bahwa produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap dalam berbagai kegiatan antara lain: berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan

[34]Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2011), 196.

[35]Sudarsono, *Manajemen Koperasi Indonesia*, 111.

[36]Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 44.

metode kerja yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, dan sistem dan teknologi yang lebih baik.[37]

Kerja dalam arti komoditas ada yang berbentuk enerji fisik, enerji mental atau kombinasi antara enerji manusiawi dan kekuatan mesin. Dalam hubungan itu kerja merupakan sebuah konsep yang bersifat abstrak dan sulit diatur. Mengingat akan abstraknya pengertian kerja dan adanya berbagai bentuk enerji tersebut, kerja dioperasionalisasikan menjadi pekerjaan.[38]

Menurut Triton PB produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).[39] Menurut Tjuju Yuniarsih menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi difokuskan pada aspek-aspek: hasil akhir (produk nyata) yang dicapai baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya, penggunaan sumber daya secara optimal dan kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna.[40]

Menaikan produktivitas pekerja berarti mengupayakan agar pekerja menghasilkan lebih banyak output selama periode waktu

---

[37]Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 196-197.

[38]Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*,41.

[39]Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), 80.

[40]Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, 160-161.

yang sama. Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu ataupun 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.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input) selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

b. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes sebagaimana dikutipSuroyo bahwa indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:[41]

1) Pengetahuan *(knowledge)*

   Kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan megenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

2) Keterampilan *(skills)*

   Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorangberkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

3) Kemampuan *(abilities)*

[41]Suroyo, "Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Parameter*, Volume 2, No. 001TB, ISSN 1979-8865 (Desember, 2016), 17-18.

Kepastian atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

4) Sikap *(attitudes)*

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

5) Perilaku *(behaviors)*

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Dalam mengupayakan peningkatan produktivitas tenaga kerja di perusahaan atau organisasi, maka dapat dilakukan berbagai cara, antara lain:[42]

1) Penciptaan situasi dan kondisi yang kompetitif sehat di lingkungan karyawan sehingga memacu mereka terus meningkatka prestasi kerja secara berkesinambungan.
2) Peningkatan partisipasi yang mencakup peningkatan pendidikan dan latihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai.
3) Peningkatan partisipasi melalui perbaikan berbagai pelaksanaan tugas dengan pendekatan manajerial maupun teknikal.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

[42]Sudarsono, *Manajemen Koperasi Indonesia*, 111.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, yaitu:[43]

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kleompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas

[43]Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 214-232.

maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

3) Etos kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivita kerja karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

6) Tingkat penghasilan/kompensasi

Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemamapuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi makan dapat menimbulkan senang bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatka produktivitas kerja

9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana produksi

Mutu saran produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju aka akan meningkatkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak, dan memperkecil terjadinya pemborosan. Dengan demikian maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatna potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Triton PB produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).[44]Menaikan produktivitas pekerja berarti mengupayakan agar pekerja menghasilkan lebih banyak output selama periode waktu yang sama. Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin

[44]Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80.

singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, di antaranya:[45] motivasi dan pemberian kompensasi.

menurut Sedarmayanti motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena motivasi Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.[46]

menurut Sedarmayanti pemberian kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemamapuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.[47]

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam telaah pustaka ini, penulis mencoba untuk memberikan ulasan sedikit tentang penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul yang penulis

[45]Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 214
[46]*Ibid.*, 214.
[47]Ibid.,230.

ambil, hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikas penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan:

Skripsi yang ditulis oleh Regina Aditya Reza, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara." Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santoso Perkasa.

Karya ilmiah (jurnal) yang ditulis oleh Roni Faslah dan Meghfar Tremtari Savitri, jurnal pendidikan ekonimo dan bisnis vol.1 No.2 Oktober 2013 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk." Kesimpulan dari karya ilmiah (jurnal) tersebut adalah:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Karya ilmiah (jurnal) yang ditulis oleh Evi Liana Sari, jurnal ilmu dan riset manajemen vol.4 No.12 Desember 2015 dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Ryan Jaya Persada." Kesimpulan dari karya ilmiah (jurnal) tersebut adalah:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian kompensasi finansial maupun non finansial terhadap produktivitas kerja.

Karya ilmiah (jurnal) yang ditulis oleh Akhmad Khairul Hakim, jurnal ilmu manajemen dan bisnis UMSU 2015 dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasidan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." Kesimpulan dari karya ilmiah (jurnal) tersebut adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh

terhadap produktivitas kerja dengan nilai determinasi sebesar 31,1% sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2.1

Pemetaan Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul	Pengarang	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara	Regina Aditya Reza (2010)	Meneliti tentang motivasi kerja	Peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja dan kompensasi yang diterapkan di RSU Aisiyah Ponorogo. sedangkan dalam penelitian Regina Aditya Reza pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas.
2	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.	Roni Faslah dan Meghfar Tremtari Savitri	Meneliti tentang motivasi kerja dan produktifitas	Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan dalam penelitian Roni

	Kabelindo Murni, Tbk.	(2013)	kerja	Faslah dan Meghfar Tremtari Savitri variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.
3	Pengaruh pemberian kompenasi terhadap produktifitas kerja pada karyawan PT. Ryan Jaya Persada.	Evi Liana Sari (2015)	Meneliti kompensasi dan produktifitas kerja	penelitian penulis menggunkan tiga variabel terdiri dari dua variabel indepnden dan satu variabel dependen, sedangkan pada penelitian Evi Liana Sari menggunakan dua variabel yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen.
4	Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja	Akhmad Khairul Hakim (2015)	Meneliti pemberian kompensasi dan motivasi	Penelitian ini meneliti tentang karyawan *cleaning service* di sebuah rumah sakit,

	terhadap produktifitas kerja pegawai		kerjaa terhadap produktivitas kerja	sedangkan penelitian Akhmad Khairul Hakim meneliti karyawan di perusahaan.

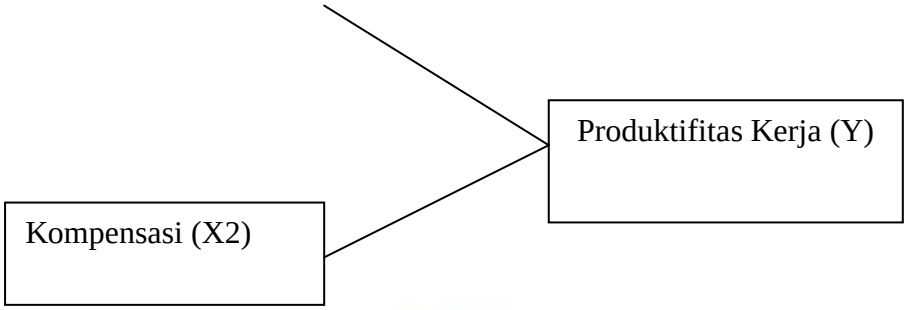
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.[48] Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

1. Jika motivasi kerja baik, maka produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo akan baik.
2. Jika kompensasi baik, maka produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo akan baik.
3. Jika motivasi kerja dan kompensasi baik, maka produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo akan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka konsep paradigm dalam penelitian ini adalah:

Motivasi (X1)



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik dengan data.[49]

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo

H_2 : Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo

H_3 : Ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo

[49]Ibid., 96.

H_4 : Ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja dan kompensasi secara parsial terhadap variabel dependen produktivitas kerja

IAIN
PONOROGO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian.

Adapun rancangan dalam penelitian ini adalah dengan mneggunakan pendekatan kuantitatif. Terdiri dari dua variabel, yaitu *variabel dependen* (variabel terikat) dan *variabel independen* (variabel bebas).[50]

1. *Variabel dependen (Y)*

   Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel lain. *Variabel dependen* dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

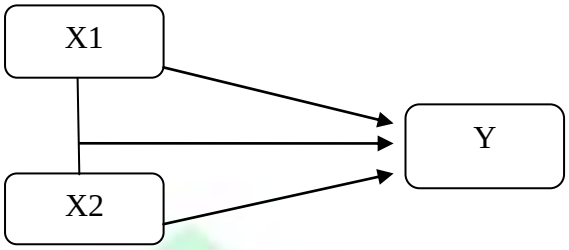
2. *Variabel independen (X)*

   Adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain. *Variabel independen* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X-1) dan kompensasi (X-2).

PONOROGO

[50]Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), Cet 1, 59.

Dengan demikian, rancangan penelitian ini adalah sebagai gambar:



Gambar 3.1

Skema hubungan variabel X1, X2 dan Y

Keterangan:

1. XI : Motivasi kerja
2. X2 : Kompensasi
3. Y : Produktivitas kerja

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. [51]

Sementara definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

[51]Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* , 61.

Tabel 3.1

Variabel penelitian dan definisi operasional

Variabel Penelitian	**Definisi**	**Indikator**
Motivasi Kerja (X_1)	Suatu keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseoarang terdorong untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.	1. Intrinsik a. Kebutuhan b. Tujuan 2. Ekstrinsik a. Pengawasan b. Keamanan c. Penghargaan kerja
Pemberian Kompensasi (X_2)	Imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input) selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.	1. Sikap mental 2. Pendidikan dan pelatihan 3. Keterampilan 4. Manajemen 5. Hubungan industrial 6. Tingkat penghasilan 7. Gizi dan kesehatan 8. Jaminan sosial 9. Lingkungan dan iklim kerja 10. Kesempatan berprestasi

Penelitian ini dilakukan seluruh cleaning service RSU Aisiyah Ponorogo,karyawan diminta mengisi kuesioner yang telah disediakan, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan metode analis regresi sederhana dan berganda untuk menemukan kesimpulan. Akhirnya kesimpulan yang diperoleh digeneralisasikan untuk mewakili populasi dalam penelitian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[52] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cleaning service di RSU Aisiyah Ponorogo dengan jumlah 33 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[53] Arti lain dari sampel adalah kumpulan dari unsur atau individu yang merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, waktu, dan tenaga peneliti.[54]

Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian

---

[52]Ibid., 117.
[53]Ibid.,,118.
[54]Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS,* 80.

merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.[55] Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 33 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi. Dengan demikian seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.[56]

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui angket yang diisi oleh informan utama yaitu karyawan *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo. adapun data sekunder diperoleh data (dokumentasi) dari RSU Aisiyah Ponorogo, seperti jumlah tenaga kerja dan sejarah RSU Aisiyah.

E. Metode Pengumpulan Data

[55]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III* (Jakarta: RINEKA CIPTA, 1996), 120.

[56]Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Sinar Grfaika, 2009), 124.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan dara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan berupa angket.

1. Angket

Angket atau kuisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden.[57]

Instrument penelitian itu tergantung dari jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini ada tiga variabel yaitu:

a. Instrument untuk mengukur motivasi kerja
b. Instrument untuk mengukur kompensasi kerja
c. Instrument untuk mengukur produktivitas kerja

Dari ketiga instrument tersebut diambil beberapa indicator dibuat pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasi berbagai derajat kesetujuan atas suatu pernyataan, atau biasa disebut dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator atau sub indikator variabel. Jawaban setiap butir instrument yang

[57]Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, 69.

menggunkan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negative.[58]

Angket yang digunakan dalam penelitian adalah angket dengan skala likert yang memuat 4 pilihan jawaban, yaitu: (SL) selalu, (SR) sering, (KD) kadang-kadang dan (TP) tidak pernah.

Berikut ini pedoman penskoran untuk menilai jawaban angket peserta didik.

Tabel 3.2

Skor jawaban angket

Pilihan jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
SL	4	1
SR	3	2
KD	2	3
TP	1	4

F. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.[59] Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah dengan menggunakan statistika.Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan denga penelitian.[60]

[58] Amos Neolaka, *Metode Penelitian*, 117.

[59]Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 105.

[60] Sambas Ali Muhidin dan Mamamn Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 52.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Analisis dibagi menjadi dua jenis, yakni regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.[61]Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Sedangkan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen disebut analisis linier ganda.[62]

Analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Exel* dan *Stastical Product and Service Solution* (SPSS 16.0 *for windows*) yang merupakan suatu program komputer tentang statistika yang mampu memproses data-data statistik secara cepat dan akurat menjadi berbagai output atau hasil yang diperlukan bagi pihak yang berkepentingan terhadap hasil tersebut.[63]

Metode analisis kuantatif yang digunakan adalah berikut ini.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

   Validitas berasal dari *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.[64] Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor

---

[61]Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 122

[62]Ibid., 123.

[63]Slamet Santoso, *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS* (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2014), 144.

[64]Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), 5.

total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment.*[65]

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

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y)

X : Skor setiap item

Y : Skor total

N : Jumlah responden

Kriteria dari validitas setiap item pertanyaan adalah apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) positif dan lebih besar atau sama dengan r_{tabel}maka item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung}negatif atau lebih kecil dari r_{tabel}maka item tersebut dikatakan tidak valid. Selanjutnya apabila terdapat item-item pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas (tidak valid), maka item tersebut akan dikeluarkan dari angket. Nilai r_{tabel}yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 30 adalah mengikuti ketentuan df= N-2, berarti 30-2= 28 dengan menggunakan taraf signifikan 5% maka diperoleh r_{tabel}= 0,361.[66]

[65]Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011), cet. 1, 107.

[66]Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 95.

Tabel 3.3
Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Motivasi Kerja

No. Item	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	0,306	0,361	Tidak valid
2.	0,535	0,361	Valid
3.	0,497	0,361	Valid
4.	0,540	0,361	Valid
5.	0,541	0,361	Valid
6.	0,452	0,361	Valid
7.	0,343	0,361	Valid
8.	0,754	0,361	Tidak valid
9.	0,555	0,361	Valid
10.	0,449	0,361	Valid
11.	0,601	0,361	Valid
12.	0,376	0,361	Valid
13.	0,653	0,361	Valid
14.	0,575	0,361	Valid
15.	0,151	0,361	Tidak valid

Untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang. Dari hasil perhitungan validitas item instrumen terhadap 15 item soal variabel motivasi kerja, terdapat 12 item soal yang dinyatakan valid dan 3 item soal yang tidak valid.

Tabel 3.4
Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Pemberian Kompensasi

No. Item	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	0,327	0,361	Tidak valid
2.	0,376	0,361	Valid
3.	0,403	0,361	Valid
4.	0,554	0,361	Valid
5.	0,582	0,361	Valid
6.	0,327	0,361	Tidak valid
7.	0,273	0,361	Tidak valid
8.	0,398	0,361	Valid
9.	0,287	0,361	Tidak valid
10.	0,526	0,361	Valid

11.	0,583	0,361	Valid
12.	0,398	0,361	Valid
13.	0,462	0,361	Valid
14.	0,534	0,361	Valid
15.	0,333	0,361	Tidak valid
16.	0,409	0,361	Valid
17.	0,539	0,361	Valid

Untuk variabel pemberian kompensasi, dari jumlah 17 item soal terdapat 12 item soal yang valid dan 5 item soal tidak valid.

Tabel 3.5

Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Produktivitas Kerja

No. Item	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1.	0,531	0,361	Valid
2.	0,464	0,361	Valid
3.	0,566	0,361	Valid
4.	0,111	0,361	Tidak valid
5.	0,577	0,361	Valid
6.	0,520	0,361	Valid
7.	0,615	0,361	Valid
8.	0,075	0,361	Tidak valid
9.	0,426	0,361	Valid
10.	0,116	0,361	Tidak valid
11.	0,730	0,361	Valid
12.	0,520	0,361	Valid
13.	0,325	0,361	Tidak valid
14.	0,436	0,361	Valid
15.	0,445	0,361	Valid
16.	0,739	0,361	Valid
17.	0,599	0,361	Valid
18.	0,577	0,361	Valid
19.	0,531	0,361	Valid
20.	0,464	0,361	Valid
21.	0,516	0,361	Valid
22.	0,615	0,361	Valid
23.	0,475	0,361	Valid
24.	0,580	0,361	Valid
25.	0,219	0,361	Tidak valid

Untuk variabel produktivitas kerja, dari jumlah 25 item soal terdapat 20 item soal yang valid dan 5 item soal yang tidak valid.

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yakni:[67]

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Di mana:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b= korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua[68]

Nilai r_{tabel} yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 30 adalah mengikuti ketentuan df= N-2, berarti 30-2= 28 dengan menggunakan taraf signifikan 5% maka diperoleh r_{tabel} = 0,361.

[67]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: ALFABETA, 2012), 185.

[68]Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015), 359.

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	$r_{total\ tes}$	**Angka kritik**	**Keterangan**
Motivasi Kerja	0,794	0,361	Reliabel
Pemberian Kompensasi	0,411	0,361	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,850	0,361	Reliabel

Dari keterangan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki $r_{total\ tes}$> 0,361. Dengan variabel motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasih terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menghindari kesalahan dalam penyebaran data yang tidak 100% normal (tidak normal sempurna) maka dalam analisis hasil penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorof-Smirnov*. Uji normalitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Apabila jumlah perhitungan > 0,05 maka dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika jumlah perhitungan < 0,05 maka dinyatakan distribusi tidak normal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Jika seluruh variabel

bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinearitas.[69] Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikalinieritas. Untuk mengetahui terjadi multikalinieritas di antara variabel bebas (independent) dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan berbagai rumus, yakni uji Klein,VIF *(Variance Inflation Factor),* dan CI *(Condition index).*[70]Pengujian multikalinieritas dalam penelitian ini menggunakan rumus VIF dan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Apabila nilai VIF suatu variabel lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolinieritas pada variabel, dan sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel.[71]

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikalinieritas. Terdapat tiga metode yang dapat digunakan untuk uji heterokedastisitas, yaitu uji Rank spearman, uji Park, dan uji White.[72]Uji heterokedastisitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi *rank spearman*> 0,05 maka Ho diterima sehingga tidak terjadi

[69]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponergoro, 2006), 92.

[70]Yuni Prihadi Utomo, *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS* (Surakarta: Universitas Muhamadiyah Press, 2007), 161

[71]Ibid., 162.

[72]Ibid., 171.

masalah heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi *rank spearman* < 0,05 maka Ho ditolak artinya terjadi masalah heterokedastisitas.[73]

3. Analisis Regresi Linier

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0. Regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen.[74] Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen (yang mempengaruhi) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (yang dipengarhi). Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel,}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen (yang mempengaruhi) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi).

b) Uji Regresi Linier Ganda dengan 2 Variabel Bebas

Untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 menggunakan rumus regresi linier ganda dengan bantuan SPSS versi 16.0. regresi linier ganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebuih dari satu variabel independen.[75] Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen (yang mempengaruhi) secara signifikan berpengaruh

[73]Ibid.,176.
[74]Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*, 122
[75] Ibid., 122

terhadap variabel dependen (yang dipengarhi). Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya variabel independen (yang mempengaruhi) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi).

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji signifikasi secara bersama-sama (uji statistic F), koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikan parameter individu (uji statstik t).[76]

a) Uji t

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 tabel. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai profitabilitas < nilai alpa (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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).

[76] Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*, 125.

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

b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nila F hitung dengan F tabel. 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.

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 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 signifikan terhadap variabel terikat(Y).

Dan pengambilan kesimpulan:

Nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak

Nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima

IAIN
PONOROGO

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Data Umum Lokasi Penelitian

Rumah sakit Aisiyah Ponorogo merupakan salah satu jenis rumah sakit umum di negara kesatuan republik Indonesia dengan kode RS 3502112 yang pada tanggal 1 Januari 2015 tergolong dalam kelas RS.C dipimpin oleh Dr. Hj. Rini Krisnawati. RSU Aisiyah terselenggara oleh organisasi Islam Indonesia. RSU Aisiyah terletak di Jl. Sutomo 18-24 Ponorogo Indonesia. Rumah sakit umum Aisiyah merupakan sarana dakwah bidang kesehatan untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya melalui pelayanan kesehatan yang bermutu dalam rangka membantu sesama untuk mencari ridho Allah Swt. Adapun tujuan dari RSU Aisiyah Ponorogo adalah meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

RSU Aisiyah Ponorogo memiliki visi yaitu terwujudnya rumah sakit yang islami, bermutu dan terpercaya dan menjadi rujukan bagi masyarakat Ponorogo dan sekitarnya. Visi ini dituangkan pada misi RSU Aisiyah Ponorogo yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang islami sebagai sarana dan dakwah, mewujudkan sumber daya insani yang loyal dan profesional, memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, dan memuaskan serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan

keselamatan pasien. Adapun motto yang menjadi prinsip RSU Aisiyah Ponorogo yaitu layananku ibadahku.

Rumah sakit umum Aisiyah Ponorogo menyediakan berbagai fasilitas yang memadai mulai dari ruangan, peayanan dan ketenaga kerjaan. Jumlah ruangan di RSU Aisiyah Ponorogo berdasarkan dibagi menjadi 5, yaitu ruang kelas VVIP, ruang kelas VIP, ruang kelas I, ruang klas II, dan ruang kelas III. Adapun jumlah ketenaga kerjaan di RSU Aisiyah adalahh 289 orang dengan rincian dokter 26 orang, perawat 130 orang, bidan 12 orang, farmasi 3 orang, tenaga kesehatan lainnya 10 orang, dan tenaga non kesehatan 108 orang.

B. Data Khusus Penelitian

1. Data variabel X_1 (MotivasiKerja)

Tabel 4.1

Data Variabel X_1

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	36
2	AB	34
3	AC	37
4	AD	33
5	AE	30
6	AF	34
7	AG	39
8	AH	33
9	AI	31
10	AJ	33
11	AK	28
12	AL	29
13	AM	35
14	AN	41
15	AO	28
16	AP	34
17	AQ	44
18	AR	41

19	AS	32
20	AT	35
21	AU	32
22	AV	32
23	AW	33
24	AX	32
25	AY	22
26	AZ	28
27	BA	37
28	BB	37
29	BC	35
30	BD	38
31	BE	35
32	BF	34
33	BG	31

Tabel 4.2

Tabel Distribusi Frekuensi Kemauan Kerja

No.	Nilai Angket	Frekuensi (F)	Prosentase
1	32	4	12,121%
2	33	4	12,121%
3	34	4	12,121%
4	35	4	12,121%
5	28	3	9,091%
6	37	3	9,091%
7	31	2	6,060%
8	22	1	3,030%
9	41	2	6,060%
10	29	1	3,030%
11	30	1	3,030%
12	36	1	3,030%
13	38	1	3,030%
14	39	1	3,030%
15	44	1	3,030%
Jumlah		33	100%

2. Data Variabel X_2 (Kompensasi)

Tabel 4.3

Data Variabel X_2

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	34
2	AB	34
3	AC	37
4	AD	35
5	AE	34
6	AF	33
7	AG	41
8	AH	29
9	AI	37
10	AJ	33
11	AK	33
12	AL	36
13	AM	32
14	AN	39
15	AO	34
16	AP	40
17	AQ	42
18	AR	40
19	AS	47
20	AT	29
21	AU	27
22	AV	34
23	AW	34
24	AX	33
25	AY	26
26	AZ	27
27	BA	44
28	BB	40
29	BC	41
30	BD	35
31	BE	38
32	BF	38
33	BG	38

Tabel 4.4

Tabel distribusi Frekuensi Kompensasi

No.	Nilai Angket	Frekuensi (F)	Prosentase
1	34	6	18,182%
2	33	4	12,121%
3	40	3	9,091%
4	38	3	9,091%
5	41	2	6,060%
6	37	2	6,060%
7	35	2	6,060%
8	29	2	6,060%
9	27	2	6,060%
10	47	1	3,030%
11	44	1	3,030%
12	42	1	3,030%
13	39	1	3,030%
14	32	1	3,030%
15	36	1	3,030%
16	26	1	3,030%
Jumlah		33	100%

3. Data Variabel Y (Produktivitas)

Tabel 4.5

Data Variabel Y

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	54
2	AB	65
3	AC	55
4	AD	76
5	AE	72
6	AF	69
7	AG	64
8	AH	63
9	AI	61
10	AJ	61
11	AK	62
12	AL	70
13	AM	59
14	AN	68

15	AO	63
16	AP	76
17	AQ	80
18	AR	69
19	AS	77
20	AT	57
21	AU	70
22	AV	69
23	AW	64
24	AX	64
25	AY	45
26	AZ	46
27	BA	64
28	BB	58
29	BC	73
30	BD	71
31	BE	59
32	BF	62
33	BG	59

Tabel 4.6

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

No.	Nilai Angket	Frekuensi (F)	Prosentase
1	64	4	12,121%
2	69	3	9,091%
3	59	3	9,091%
4	76	2	6,060%
5	70	2	6,060%
6	63	2	6,060%
7	62	2	6,060%
8	61	2	6,060%
9	80	1	3,030%
10	77	1	3,030%
11	73	1	3,030%
12	72	1	3,030%
13	71	1	3,030%
14	68	1	3,030%
15	65	1	3,030%
16	58	1	3,030%
17	57	1	3,030%
18	55	1	3,030%
19	54	1	3,030%

20	46	1	3,030%
21	45	1	3,030%
Jumlah		33	100%

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja *cleaning service* dilakukan di wilayah ponorogo, karena penelitian ini mengambil lokasi yang terletak di Jl. Sutomo 18-24 Ponorogo. data penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan angket secara langsung kepada responden sebanyak 33 kuisioner. Agar bisa mendapatkan gambaran umum responden maka dilakukan analisa deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Data Frekuensi Jenis Kelamin Responden

KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	90.9	90.9	90.9
	Perempuan	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang jenis kelamin *cleaning service* RSU Aisiyah yang berjumlah 33 orang, responden laki-

laki sebanyak 30 orang dan responden perempuan 3 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga *cleaning service* di RSU Aisiyah adalah laki-laki.

2. Usia

Adapun data mengenai usia responden *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Data Frekuensi Usia Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	19	57.6	57.6	57.6
	31-40	7	21.2	21.2	78.8
	41-50	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang usia *cleaning service* RSU Aisiyah yang berjumlah 33 orang. Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 19 orang. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang sama dengan responden yang berusia 41-50 tahun yaitu 7 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga *cleaning service* di RSU Aisiyah berusia 20-30 tahun.

3. Pendidikan terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Data Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	27	81.8	81.8	81.8
	SMA	3	9.1	9.1	90.9
	Sarjana/S1	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang pendidikan terakhir *cleaning service* RSU Aisiyah yang berjumlah 33 orang. Responden yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 27 orang. Responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 3 orang sama dengan responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana/S1 yaitu 3 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga *cleaning service* di RSU Aisiyah pendidikan terakhirnya SMP.

4. Masa kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden *cleaning service* RSU Aisiyah Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Data Frekuensi Masa Kerja Responden

MAKER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	5	15.2	15.2	15.2
	3 tahun	11	33.3	33.3	48.5
	>3 tahun	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang masa kerja *cleaning service* RSU Aisiyah yang berjumlah 33 orang. Responden yang lama bekerjanya <1 tahun sebanyak 5 orang. Responden yang lama bekerjanya selama 3 tahun sebanyak 11 orang. Dan responden yang lama bekerjanya >3 tahun sebanyak 17 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga *cleaning service* di RSU Aisiyah sudah bekerja selama >3 tahun.

D. Analisis Data

1. Uji Normalitas

a. Uji normalitas variabel motivasi kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		33
Normal Parameters[a]	Mean	33.73
	Std. Deviation	4.339
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data
c. Liliefors Significance Correction.
Sumber: data primer yang diolah SPSS

Output di atas menunjukkan besarnya nilai signifikan *Asymp.Sig* adalah 0,803 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

b. Uji normalitas variabel pemberian kompensasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Variabel Pemberian Kompensasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemberian Kompensasi
N		33
Normal Parameters[a]	Mean	35.58
	Std. Deviation	4.918
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.111
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Liliefors Significance Correction.
Sumber: data primer yang diolah SPSS

Output di atas menunjukkan besarnya nilai signifikan *Asymp.Sig* adalah 0,744 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

c. Uji normalitas variabel produktivitas kerja

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Variabel Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Tenaga Kerja
N		33
Normal Parameters[a]	Mean	64.39
	Std. Deviation	8.139
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Liliefors Significance Correction.
Sumber: data primer yang diolah SPSS

Output di atas menunjukkan besarnya nilai signifikan *Asymp.Sig* adalah 0,927 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.476	10.822		2.724	.011		
	Motivasi Kerja	.285	.349	.152	.817	.420	.692	1.446
	Pemberian Kompensasi	.711	.308	.430	2.307	.028	.692	1.446

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber: data primer yang diolah spss

Output di atas menunjukkan hasil tolerence dan VIF pada kolom *collinearity Statistic*, data Tolerance 0,692 > 0,1 berarti tidak terjadi

multikolinearitas atau nilai VIF 1.446 < 10 maka ini dikatakan tidak terjadi multikalinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.440	5.655		1.493	.146
	Motivasi Kerja	-.045	.183	-.054	-.248	.806
	Pemberian Kompensasi	-.032	.161	-.043	-.196	.846

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel coefficient untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sig: 0,806 > 0,05 hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan untuk variabel pemberian kompensasi diperoleh nilai sig 0,846 hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai yakni jika nilai produktivitas < nilai alpha (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.[77]

[77]Ayyin Nur Faizah, "Pengaruh *Non Performing Finance* dan Kualitas Aktiva Produktif Terhadap *Return On Asset* Pada Bank Syariah Mandiri", *Skripsi* (Ponorogo: STAIN PONOROGO, 2017), 50-51.

Tabel 4.16
Hasil Analisis uji t Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

COEFFICIENTS [a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	39.679	10.543		3.764	.001
X1	.733	.310	.391	2.363	.025

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah spss

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana (X_1) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39,679 + 0,733 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1) Nilai konstanta sebesar 39,679 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja maka besarnya nilai produktivitas kerja adalah 39,679.
2) Koefisien regresi sebesar 0,733 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja cleaning service RSU Aisiyah Ponorogo sebesar 0,733.

Ha_1: Motivasi kerja berpengaruhterhadap produktivitas kerja.

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh

yang signifikan antara morivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05% (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coeffisient* sebesar 2,363. Sedangkan nilai t_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

$t_{tabel} = t\ (\alpha/2\ ;\ n\text{-}k\text{-}1)$

$= t\ (0{,}05/2\ ;\ 33\text{-}2\text{-}1)$

$= t\ (0{,}025\ ;\ 30)$

$= 1{,}69588$

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(2,363 > 1,69588) dan nilai signifikansi 0,007 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria. Maka Ha_1 ditolak dan Ho_1 diterima artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif pertama ditolak.

Tabel 4.17
Hasil Analisis uji t Pemberian Kompensasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

COEFFICIENTS [a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	34.129	9.154		3.728	.001
X2	.851	.255	.541	3.337	.002

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah spss

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana (X_2) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34,129 + 0,851 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1) Nilai konstanta sebesar 34,129 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja maka besarnya nilai produktivitas kerja adalah 34,129.
2) Koefisien regresi sebesar 0,851 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja cleaning service RSU Aisiyah Ponorogo sebesar 0,851.

Ha_2: Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05% (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel

coeffisient sebesar 3,337. Sedangkan nilai t_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

t_{tabel} = t (α/2 ; n-k-1)

= t (0,05/2 ; 33-2-1)

= t (0,025 ; 30)

= 1,69588

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kompensasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(3,337 > 1,69588) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria. Maka Ha_1 diterima dan Ho_1 ditolak artinya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif kedua dapat diterima.

b. Uji F

Uji f dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara kesuluruhan terhadap variabel dependen. [78]

Tabel 4.18
Nilai F Hitung terhadap Produktivitas

ANOVA[b]

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594.173	1	297.086	5.842	.007[a]
Residual	1525.706	30	50.857		
Total	21119.879	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemberian Kompensasi

b. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah spss

[78]Ibid.,52.

Dilihat dari hasil pengujian terlihat $F_{hitung} > F_{tabel}$(5,482 > 3,32) dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria , maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alernatif ketiga dapat diterima.

Ha_3:Motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai $F_{tabel.}$ Jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ha_3 diterima dan Ho_3 ditolak artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan nilai signifikan dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (signifikansi < 0,05), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F_{hitung}dapat dilihat dari tabel Anova sebesar 5,842. Sedangkan nilai F_{tabel} dapat dicari mengguakan rumus:

F_{tabel}= F (α) (2, n-2)

= F (0,05) (2,33-2)

= F (0,05) (2,31)

= 3,32

Dilihat dari hasil pengujian terlihat $F_{hitung}>F_{tabel}$(5,482 > 3,32) dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria , maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alernatif ketiga dapat diterima.

E. Pembahasan dan Interpretasi

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 yaitu bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung}(2,363) > t_{tabel}(1,69588) dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria maka Ha_1 ditolak dan Ho_1 diterima artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif pertama (H_{a1}) dapat ditolak.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu ke arah yang lebih baik. Menurut Osborne yang dikutip oleh Suwatno motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang

dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujun dalam bekerja yang bersifat individual.

Secara umum dorongan (motivasi) dibagi menjadi dua macam, yaitu dorongan intrinsik yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu dan dorongan ekstrinsik yang merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang.

Menurut teori motivasi Frederick Herzberg hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya tingkat kepuasan yang didapatkan biasanya tinggi. Sebaliknya jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka dalam diri mereka tidak ada kepuasan.

2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 yaitu bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kompensasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,337 > 1,69588) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria maka Ha_1 diterima danH_{02} ditolakartinya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) dapat diterima.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai

pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organsasi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laut akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F_{hitung}dengan nilai $F_{tabel.}$ Jika $F_{hitung}>F_{tabel,}$ maka Ho_3 ditolak Ha_3 diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dilihat dari hasil pengujian terlihat $F_{hitung}>F_{tabel}$(5,482 > 3,32) dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai kriteria , maka Ha diterima danH_{03} ditolak artinya motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alernatif ketiga (H_{a3}) dapat diterima.

Tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil *output*nya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah motivasi dan kompensasi kerja.

Menurut Adella Hotyada Siregar motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya motivasi kerja diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih memahami hak dan kewajibannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru ditingkatkan.

Oleh karena itu pemberian motivasi dan kompensasi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana ketika karyawan mendapatkan motivasi untuk bekerja dan juga

kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan maka tingkat produktivitasnya juga akan tinggi.

IAIN
PONOROGO

BAB V

PENUTUP

A. Kesipulan

Berangkat dari permasalahan yang diajukan dalam bab pendahuluan pada skripsi ini serta didukung oleh data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis dengan menggunakan rumus "regresi linier berganda dan uji hipotesis" maka skripsi ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service*di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan nilai t_{hitung} (2,363) > t_{tabel} (1,69588) dan nilai signifikansi 0,007 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima.
2. Secara parsial, pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service*di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan nilai t_{hitung}> t_{tabel}(3,337 > 1,69588) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja *cleaning service*di RSU Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukan dengan F_{hitung}> F_{tabel} (5,842>3,32) dengan taraf signifikansi 0,007. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap produktivtas kerja cleaning service di RSU Aisiyah Ponorogo, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus selalu memberi motivasi kepada karyawannya dan tidak lupa memperhatikan tingkat penghasilan yang hendak diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dengan tujuan tercapainya prestasi kerja yang baik sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Dengan demikian akan memberikan kepuasan bagi seluruh lapisan masyarakat.
2. Karyawan harus selalu memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas keja karyawan meningkat. Karena motivasi paling utama adalah motivasi yang berasalah dari dalam diri sendiri (instrinsik).

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III*. Jakarta: RINEKA CIPTA, 1996.

Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.

Bangun, Wilson. *Intsari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

Draft,Richard L. *Era Baru Manajemen Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponergoro, 2006.

Handoko. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BDFE-Yogyakarta, 2014.

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.

Muhidin, Sambas Ali dan Mamamn Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.

Ndraha, Tanziliduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998.

Nurzaman, Kadar. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

PB, Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.

Santoso, Slamet. *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2014.

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2011.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

Sudarsono dan Edilius. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: ALFABETA, 2012.

Sugiyono.*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2015.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2011.

Utomo,Yuni Prihadi. *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Press, 2007.

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011. cet. 1.

Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS.* Ponorogo: STAIN Po Press, 2012. Cet 1.

Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian.*Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grfaika, 2009.

B. **Internet**

Faslah, Rini dan Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kea dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. JPEB. Vol.1 No.2. Oktober 2013.

Herlambang,Aldo, Gardjito Mochammad, dan Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)".*Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13 No.1. Agustus, 2014.

Suroyo. "Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Parameter*. Volume 2, No. 001TB, ISSN 1979-8865. Desember, 2016.

IAIN PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Mahfud
NIM	:	210214146
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Judul	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja *Cleaning Service* di RSU Aisiyah Ponorogo

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya sendiri bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagi hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia dan siap menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 3 Desember 2018

METERAI TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mahfud
NIM. 210214146