

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTEVENING* PADA PERUSAHAAN UD. MUTIARA RASA JEMBER

Muntasir
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan secara langsung dan pengaruh kompensasi ke motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung. Objek penelitian ini adalah UD. Mutiara rasa jember yang memiliki jumlah populasi 20 karyawan bagian pabrik khususnya karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta jalur yang mempunyai pengaruh paling besar adalah jalur langsung yaitu kompensasi ke produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation to the employees productivity directly and effect of Compensation to work motivation on employee productivity indirectly. Object of this study is UD. Mutiara Rasa Jember which has a population of 20 employees of the plant, especially permanent employees. The sampling technique using census. Data collection techniques using interviews, questionnaires and literature study and data Simple linea regression analisis. Based on the results of the compensation study has positive and significant influence of employee produktivity, variable compensation has a positive influence to the work motivation and work motivation have positive influence of employee produktivity. As well as the track has a great influence is the most direct path ie compensation to labor produktivity.

Keywords : compensation and work motivation, and productivity of employees.

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. R.Wayne Mondy (2008:34) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia

merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima, Mathis dan Jakson (2007 : 89). Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui Kompensasi dan Motivasi kerja.

Penerapan sistem kompensasi kepada karyawan akan memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai produktivitas. Masalah yang sering timbul dalam sistem kompensasi perusahaan dikarenakan oleh adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak perusahaan memandang kompensasi sebagai salah satu komponen biaya yang akan mengurangi laba, sedangkan pihak karyawan memandang kompensasi sebagai pemicu motivasi dalam bekerja. Baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan mengharapkan suatu sistem kompensasi yang penerapannya didasarkan pada evaluasi dari hasil sistem penilaian kinerja yang akurat menurut Sulistio, Megawati (2005).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan produktivitas, pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

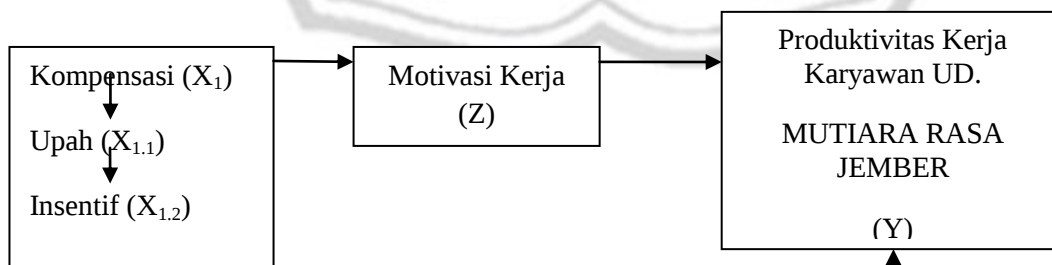
UD. Mutiara Rasa adalah salah satu produsen makanan khas kota Jember yang hanya memproduksi berupa suwar - suwir. Domisili dari UD. Mutiara Rasa di Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini memproduksi mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bpk. Hanifulloh. Pendirian UD. Mutiara Rasa Jember ini di inisiatif oleh Bpk Hanifulloh yang dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jember.

Berkembangnya usaha UD. Mutiara Rasa tersebut, maka pihak pemilik serta pengembang mendirikan tempat produksi lebih bagus lagi dalam tata kelola dalam beroperasi serta melebarkan lagi *market share* dengan tujuan memperbesar akses pemasaran hingga pasar global. Setiap perkembangan dan pertumbuhan kapasitas produksi suwar - suwir UD. Mutiara Selalu terkontrol dengan jelas bertujuan untuk memastikan kualitas yang di hasilkan produk terbaik.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di UD. Mutiara Rasa Jember. Dimana masih ada kendala lain di UD. Mutiara Rasa Jember antara lain karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target perusahaan karena faktor cuaca, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang selalu bertindak semauanya sendiri, karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan, tidak disiplin dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan yang tidak maksimal Menurut S. Siagian (2012) Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja mempunyai Hubungan terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam UD. Mutara Rasa Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PERUSAHAAN UD. MUTIARA RASA JEMBER.**

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

: Parsial
 $X_1 \longrightarrow$ Y diteliti oleh : Farhan (2008)
 $X_2 \longrightarrow$ Y diteliti oleh : Jayanti (2014)

3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati Variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain. Sedarmayanti (2011) :

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, Sedarmayanti (2011) Indikatornya Yaitu :

i. Upah

ii. Insentif

2. Variabel *Intervening* (mediasi)

b. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja lebih giat. Indikator Motivasi menurut Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2008) Indikatornya Yaitu :

i. Kebutuhan fisiologis

ii. Kebutuhan rasa aman

iii. Kebutuhan sosial

3. Variabel Dependen

c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas adalah : Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P.Siagian (2005:75). Indikator produktivitas menurut Henry Simamora (2004: 612), Dalam Penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

i. Kuantitas kerja

ii. Kualitas kerja

iii. ketepatan waktu

4. Populasi

Menurut Sugiyono (2001 : 61) Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Maka semua Karyawan bagian produksi yang dijadikan responden.

5. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai Y dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio menurut Ghazali (2005:80). Rumus Regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tujuan utama dari analisis regresi linier sederhana ini adalah untuk mengukur pengaruh antara variabel – variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

6. Hasil Penelitian

6.1 Analisis Data

6.1.1 Uji Instrumen Data

6.1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara masing –masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

6.1.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:45-46) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 4.9: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	<i>N of Item</i>	Keterangan
X1	0,742	> 0,423	2	Reliabel
X2	0,743	> 0,423	3	Reliabel
Y	0,897	> 0,423	3	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 (2016)

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh angket reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,742, 0,743, dan 0,893 > 0,423. Sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSSv.20 for windows.

1. Uji Multikolinieritas

multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas Ghazali (2009:96). Hasil analisisn menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai menunjukkan VIF kurang dari 10, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Normalitas

Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat garis histogram dan penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-Plot Of Regression Standarized*. Hasil analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena pola grafik histogram berbentuk simetris yaitu tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri maka model ini memenuhi asumsi normalitas, dan normal plot titik - titiknya mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear sederhana

Variabel Independent	Koefisien regresi	t	T table	Sig.	A	Keterangan
Upah	0,491	2,389	-	0,000	00,5	signifikan
Insentif	0,880	7,859	> 1,739	0,000 <	0,05	signifikan

Sumber : lampiran 3 (2016)

Berdasarkan tabel 4.12 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana indikator kompensasi pengaruhnya ke produktivitas signifikan pada 0,00 dan indikator yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas adalah insentif dengan koefisien regresi sebesar 0,880 atau 88,0%.

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear sederhana

Variabel Independent	Koefisien regresi	T	T table	Sig.	A	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	0,496	2.421	-	0,000	0,05	signifikan
Kebutuhan rasa aman	0,880	7,859			0,05	signifikan
Kebutuhan sosial	0,426	2.001	> 1,739	0,000 <	0,05	Signifikan

Sumber : lampiran 3 (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana indikator kompensasi pengaruhnya ke produktivitas signifikan pada 0,00 dan indikator yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas adalah kebutuhan rasa aman dengan koefisien regresi sebesar 0,880 atau 88,0%.

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear sederhana

Variabel Independent	Koefisien regresi	T	T tabel	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	3,474	1,844	-	0,082		
Kompensasi	0,759	4,945	> 1,739	0,000 <	0,05	signifikan
R = 1,048						

Sumber : Persamaan (1) lampiran 3 (2016)

Berdasarkan tabel 4.14 yaitu hasil analisis regresi linier sederhana, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 3,474 + 1,048 X_1$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ : Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta 3,474, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada saat kompensasi karyawan sama dengan nol, maka nilai dari produktivitas kerja karyawan masih ada sebesar 3,474.
- $b_1X_1 = 1,048$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan persentase sebesar satu satuan variabel Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien sebesar 1,048 yang bersifat positif. Artinya jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan meningkatkan produktivitas kerja secara positif.
- Hasil output SPSS memberikan nilai koefisien regresi sebesar 0.759 artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0.759 merupakan nilai jalur P1.

6.4 Variabel Intervening (Analisis Jalur)

Variabel *Intervening* merupakan variabel antara atau *mediating* ,fungsinya memediasi antara Variabel independen dengan variabel dependen Ghazali (2005:160-161).

Tabel 4.15 Hasil analisis regresi sederhana

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients B	T	T table	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	2,258	1,127	-	0,275		
Kompensasi	0,778	5,261	> 1,739	0,000 <	0,05	Signifikan
R = 1,186						

Sumber: persamaan (2) lampiran 3

Nilai koefisien regresi sebesar 0.778 artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi 0.778 merupakan nilai jalur P2.

Tabel 4.16 Hasil analisis regresi sederhana

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients B	T	T tabel	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	4,533	2,353	-	0,030		
Motivasi	711	4,286	> 1,739	0,000	< 0,05	Signifikan
R = 0,644						

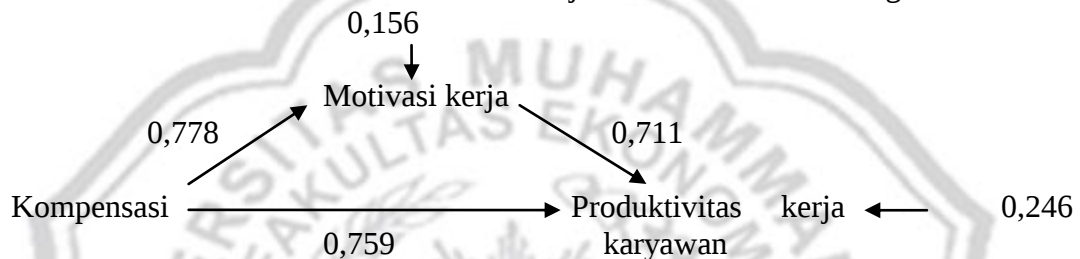
Sumber: persamaan (3) lampiran 3

Nilai koefisien regresi sebesar 0.711 artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0.711 merupakan nilai jalur P3.

Besarnya nilai $e_1 = (1-0,606)^2 = 0,156$ dan besarnya nilai $e_2 = (1-0,505)^2 = 0,246$.

b. Model analisis jalur

Gambar 4.6: Model analisis jalur Variabel Intervening



Sumber : Lampiran 3.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung ke produktivitas dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (sebagai *intevening*) lalu ke produktivitas. Besarnya pengaruh langsung 0,759 sedangkan pengaruh tidak langsung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0,778 \times 0,711) = 0,554$. Atau total pengaruh kompensasi ke produktivitas kerja = $0,759 + (0,778 \times 0,711) = 1,312$. Berdasarkan pada dua perhitungan diatas maka dapat dikatakan bahwa kompensasi jalur utama mempunyai pengaruh lebih efektif, karena mempunyai pengaruh lebih besar.

6.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R₂) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Dari hasil analisis dengan SPSS, disajikan sebagai berikut:

Hasil output SPSS persamaan (1) memberikan nilai Adjusted R² sebesar 0,552 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti produktivitas di kompensasi sebesar 55,2% dan sebanyak 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS persamaan (2) memberikan nilai Adjusted R² sebesar 0,584 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti motivasi kerja dipengaruhi kompensasi sebesar 58,4% dan sebanyak 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil output SPSS persamaan (3) memberikan nilai Adjusted R² sebesar 0,478 dengan signifikan pada 0.000 yang berarti produktivitas dipengaruhi motivasi sebesar 47,8% dan sebanyak 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

6.6 Pengujian Hipotesis

6.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel X_1 , Z, (kompensasi dan motivasi kerja) benar-benar mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H_a : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
2. H_a : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
3. H_a : Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
4. H_a : Pengaruh secara langsung memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.

Pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) :

1. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah = 5 % atau *confident interval* 95 %.
2. Kriteria pengambilan keputusan :
 - a. jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

t_{hitung} yang diperoleh masing-masing:

1. Kompensasi ke produktivitas = 4,945
2. Kompensasi ke motivasi = 5,261
3. Motivasi ke produktivitas = 4,286

t_{tabel} diperoleh dari, $(df) = 20 - 3 = 17$, dengan $\alpha = 0.05 = 5\%$ $t_{tabel} = 1,739$

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Variabel kompensasi ke produktivitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,945 > 1,739 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
 t_{hitung} positif, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Variabel kompensasi ke motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,261 > 1,739 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember. t_{hitung} positif, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Variabel motivasi kerja ke produktivitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,286 > 1,739 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember.
 t_{hitung} Positif, semakin besar motivasi kerja karyawan yang di berikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- d. Pengaruh yang paling besar adalah pengaruh secara langsung yaitu jalur (1) kompensasi ke produktivitas kerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,759.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. (2008) *Seri manajemen sumber daya manusia,(memotivasi Pegawai)* cet, 5 Jakarta:PT.Elek media koputindo. Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Abdul, Ghoni. (2014) *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tripatra engineers And Contractor*,Fakultas Ekonomi Skripsi STIE Ahmad Dahlan , Jakarta.
- Amin, Widjaja Tunggal. (2000) *Auditing Suatu Pengantar*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus, Irianto. (2004) *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasi* Cetakan pertama Edisi Ke- 3, Penerbit Kencana Prenada media.
- Agiel Puji Damayanti, Susila Ningsih Sri Sumaryayanti. (2014). *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) SURAKARTA*. FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ahmad, Farhan. (2008) *Pengaruh Imbalan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja* CV. Putra Nusantara Jember. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi Manajemen.
- Dina Nankai Tacina. (2014) *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan*.
- Ferdinand. (2006) *Metode Penelitian Manajemen: pedoman penelitian Untuk skripsi, tesis, dan disertai ilmu manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gary, Dessler. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua E. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta

- (2004) *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Imam, Ghazali. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jayanti Dwi Novita. (2014) *Peran Reward dan Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank* (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang) Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijata : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ilmu Ekonomi.
- Mathis dan Jackson. (2007) *Human Resource Manajemen*, alih Bahasa., salemba Empat Jakarta.
- Margono. (2010) *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Martoyo. (2000) *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4), dicetak dan diterbitkan, BPFE Yogyakarta.
- Mulyadi, (2006) *Sistem Informasi Akutansi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Oei, Istijanto. (2010) *Riset Sumber Daya Manusia* : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P, Siagian. (2012) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. (2001) *Metode Penelitian Administratif*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistyo, Megawati. (2005) *Metode penelitian*. Wedya tama sastra, Jakarta.
- Singodimedjo. (2012) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Muchdarsyah, Sinaungan. (2009) *Produktivitas apa dan bagaimana*, Bumi Aksara Jakarta.

Santoso dan Tjiptono. (2001), Riset Pemasaran : *Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss*. PT.Elek Media Komputindo, jakarta.

<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>,
Tanggal 13 Januari 2016, Pukul 19.00 Wib.