

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI



Oleh

ACHMAD SAMSUDIN

NIM : 17510204

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

SKRIPSI
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

ACHMAD SAMSUDIN
NIM : 17510204

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI**

SKRIPSI

Oleh

ACHMAD SAMSUDIN

NIM : 17510204

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI

SKRIPSI

Oleh

ACHMAD SAMSUDIN

NIM : 17510204

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Rini Safitri, M.M

NIP : 199303282019032016

2 Ketua Penguji

Ahmad Mu'is

19711110201608011043

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

199009182018012002

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini:

Nama : Achmad Samsudin
NIM : 17510204
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: "**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI**" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" atau karya Orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Desember 2022


Achmad Samsudin
NIM : 17510204

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Alla SWT atas kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada saya dan shalawat serta salam kepada nabi Muhammad SAW atas rahmat dan ridhanya sehingga dapat menyelesaikan skripsi saya ini.

Skripsi ini, saya persembahkan kepada orang-orang yang banyak membantu dan selalu mendoakan saya, terutama kepada kedua orang tua penulis, Bapak Ahmad Arif dan Ibu Siti Mutmainah serta kakak adik saya dan juga keluarga saya yang selalu memberikan segala bentuk dukungan dan motivasi agar penulis mampu menyelesaikan skripsi dan lulus dengan hasil yang maksimal.

Kepada ibu Setiani M.M selaku dosen pembimbing penulis yang telah dengan sabar membantu penulis agar dapat menyelesaikan skripsi. Serta kepada teman-teman manajemen angkatan 2017 Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu memberi semangat serta dukungan kepada penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

MOTTO

“Majulah kedepan dan jangan takut pada apapun”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada KUD Gondanglegi”

Sholawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Setiani S.E, M.M selaku pembimbing yang telah banyak membimbing, memberi masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya Bapak Arif dan Ibu Mutmainah serta saudara-saudara saya.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang senantiasa menjadi partner didalam dan diluar kelas.

9. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Amin ya Robbal ,,alamin.

Malang, 19 Desember 2022

Hormat saya



Ahcmad Samsudin

NIM : 17510204

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	xiv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xv
ABSTRAK BAHASA ARAB.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II.....	5
KAJIAN TEORITIS.....	5
2.1. Penelitian Terdahulu.....	5
2.2. Kajian Teoritis.....	16
2.2.1. Motivasi Kerja.....	16
2.2.2. Produktivitas Kerja.....	19
2.2.3. Teori Kompensasi kerja.....	21
2.2.4. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.....	23
2.2.5. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Produktivitas kerja.....	24
2.3. Kerangka Konseptual.....	24
2.4. Hipotesis.....	25
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	26
3.3 Populasi, dan Sampel.....	26
3.3.1. Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	26

3.4. Teknik Pengambilan Sampel	27
3.5. Skala Pengukuran	27
3.6. Data dan Sumber Data	27
3.6.1 Jenis Data	27
3.6.2. Sumber Data.....	27
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7.1 Kuesioner	28
3.7.2 Wawancara.....	28
3.8. Definisi Operasional Variabel	28
3.9. Uji instrumen	30
3.9.1. Uji Validitas	30
3.9.2. Uji Reliabilitas	31
3.10. Analisis Data.....	31
3.10.1. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.10.2. Uji Regresi Sederhana.....	32
3.10.3. Uji Hipotesis.....	32
BAB IV	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4. 1.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	34
4.1.2 Hasil Pengumpulan Data.....	36
4.1.3 Analisis Data	42
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan	50
4.2.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kompensasi	52
BAB V	54
PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	59
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	35
Tabel 4.3 Rekapitulasi jawaban variabel motivasi kerja.....	35
Tabel 4.4 Rekapitulasi jawaban variabel produktivitas karyawan.....	37
Tabel 4.5 Rekapitulasi jawaban variabel kompensasi kerja.....	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X).....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z).....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	44
Tabel 4.11 Uji linierlitas Tahap I.....	44
Tabel 4.12 Uji Linearlitas Tahap II.....	45
Tabel 4.13 Uji Regresi Model I.....	47
Tabel 4.14 Uji Regresi Model II.....	48
Tabel 4.15 Uji Hipotesis (Prsial) Metode II.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisits Uji Plot Tahap I.....	46
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisits Uji Plot Tahap II.....	47

**Achmad Samsudin. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada KUD Gondanglegi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Setiani, SE., M.M
Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Kompensasi.**

Skripsi saya yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KUD GONDANGLEGI” yang memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kompensasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linierlitas dan uji heteroskedastisits. Untuk uji regresi penelitian menggunakan analisis path. Dan terakhir uji hipotesis menggunakan uji T (persial).

Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif. Nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap produktivitas karyawan.

ABSTRAK

My skripsi the title is “the effect of work motivation on work productivity through compensation as an intervening variable in KUD Gondanglegi” has a goal to test and analyze the effect of motivation on performance, as well to test and analyze the effect of motivation on performance through compensation.

The method used in this study is a description that uses a quantitative approach. data collection techniques in this study are observation, interviews, and documentation. while the data analysis technique uses the classic assumption test includes the normality test, linearity test, and heteroscedsticity test. to test regression using path analysis. and finlly test hypothesis using the T test (partial).

From the result of the calculation of the research data, it shows that the influence of motivation on work productivity has a significant positive effect. the R square value in the regression equation is 23,6%, so it can be said that work motivation has a significant positive influence on employee productivity.

Keyword : motivation, compensation, productivity

ABSTRAK

رسالتي بعنوان "تأثير دافع العمل على إنتاجية العمل من خلال التعويض كمتغير تدخل في كاود غونداغلي" والتي تهدف إلى اختبار وتحليل تأثير الدافع على الأداء ، وكذلك اختبار وتحليل تأثير الدافع على الأداء من خلال تعويضات.

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي باستخدام المنهج الكمي. كانت تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة الملاحظة والمقابلات والتوثيق. بينما تستخدم تقنية تحليل البيانات اختبار الافتراض الكلاسيكي الذي يتضمن اختبار الحالة الطبيعية واختبار الخطية واختبار المرونة. لاختبار انحدار البحث باستخدام تحليل المسار. وأخيرًا اختبار الفرضية باستخدام اختبار ت (خزني)

من نتائج حسابات بيانات البحث تبين أن تأثير الدافع على إنتاجية العمل له تأثير إيجابي كبير. تبلغ قيمة مربع ر في معادلة الانحدار ٠,٢٣٦ ، بحيث يمكن القول أن متغير دافع العمل يؤثر على متغير إنتاجية العمل بنسبة ٢٣,٦% بحيث يمكن القول أن دافع العمل له تأثير إيجابي كبير على إنتاجية الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan tentu saja memiliki manajemen yang memadai untuk memajukan perusahaannya, seperti yang kita tahu secara etimologis manajemen adalah seni untuk melaksanakan dan mengatur. selain itu manajemen juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama seseorang dalam organisasi tersebut. Salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan.

Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktifitas tinggi sangat diperlukan semua pihak, baik oleh perusahaan lembaga perusahaan maupun lembaga pemerintah. Hal ini disebabkan peran tenaga kerja yang sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan setiap harinya.

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian bisa diungkapkan bahwa produktivitas berhubungan dengan efisiensi penggunaan input untuk membuat suatu barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan pada manusia atau dapat juga disebut sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan saat ini harus menjadi lebih baik lagi dari pada yang sudah dilalui dan untuk hari esok harus menjadi lebih baik lagi daripada hari ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Susanty dan Sigit (2011) mengatakan dalam penelitiannya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan, sehingga bawahan mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan

hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pendapat tentang motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan telah didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2008) dalam penelitian disebutkan Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun ada juga penelitian yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada produktivitas kerja. Virgiana dan Genta (2020) yang mengatakan berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.

Selain motivasi ada juga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan yaitu kompensasi. Menurut Handoko, (2005:165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Imam (2019) berpendapat, Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

KUD Gondanglegi merupakan badan usaha yang kegiatan usahanya di arahkan pada bidang yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota maupun calon anggota baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. KUD Gondanglegi berdiri karena ada peraturan pemerintah bahwa beberapa koperasi yang berada di kecamatan Gondanglegi pada waktu itu membawahi 24 Desa pada tahun 1978.

Kemudian saat ini KUD Gondanglegi telah memiliki modal sendiri Rp. 10.958.148.630 dengan anggota 645 orang dan calon anggota 3.374 orang. KUD Gondanglegi memiliki peran untuk meningkatkan program pemberdayaan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Khususnya kalangan usaha mikro kecil, dan

menengah dengan dilandasi semangat yang kuat untuk mendorong kehidupan masyarakat. Tentunya tidak mudah untuk mencapai tujuan tersebut, untuk mencapai tujuan dari KUD Gondanglegi dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan maksimal, adapun faktor-faktor lain yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu pemberian motivasi dan kompensasi.

Berdasarkan fenomena produktivitas kerja karyawan di KUD Gondanglegi Malang selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu, semua ini karena dorongan dan perhatian dari pimpinan yang berwenang saat ini. Menurut beberapa karyawan kepemimpinan saat ini memiliki semangat yang tinggi dibandingkan dengan pemimpin yang dahulu.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan tentu harus tetap memberikan motivasi dan pengarahan terhadap karyawan dan juga tetap menjaga terjalinnya suatu hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya yang tentunya dengan pemberian motivasi serta kompensasi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada KUD Gondanglegi sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

Dari uraian diatas peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja para karyawan KUD Gondanglegi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menambahkan faktor lain yaitu kompensasi sebagai variabel intervening dengan judul : *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada KUD Gondanglegi "*

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharap bisa menjadi sumbangan untuk perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya terutama pada bidang sumber daya manusia khususnya dan bisa menjadi sebagai referensi untuk penelitian yang lebih lanjut khususnya kepada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bidang Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan atau masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk belajar atau untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan pada bidang manajemen, terutama pada bidang sumber daya manusia.
- c. Hasil dari penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi konflik yang serupa.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Secara umum penelitian terdahulu adalah sumber akhir dari hasil penelitian yang akan dikerjakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan (Harys, 2020). Berikut peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang berkaitan:

Kesatu penelitian dilakukan oleh Agus, pada tahun 2018 dengan judul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar”. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel X, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian.

Kedua penelitian dilakukan oleh Sumarno, Pradhana wati, dan Farida, pada tahun 2013, dengan judul :”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)”, dengan variabel kompensasi sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2, produktivitas kerja sebagai Y, kepuasan sebagai variabel penghubung atau variabel Z, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Adapun hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (2,781) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,073 atau 7,3%.

Ketiga penelitian dilakukan oleh Rahmawati, pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung”, dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel X, dan

produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini menyatakan variabel motivasi yang meliputi: Gaji, bonus dan promosi mempunyai pengaruh signifikan sebesar $0.342 = 34.2\%$. Artinya bahwa variable Y (Produktivitas Kerja yang terbentuk) dipengaruhi sebesar 34.2% oleh Bonus(X1), Gaji (X2) dan Promosi (X3) sedangkan sisanya 65.8% dipengaruhi oleh Variabel independen yang lainnya.

Keempat penelitian dilakukan oleh Susanto, pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. hasil penelitian menyatakan bahwa Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Kelima penelitian dilakukan oleh Fadillah, Djoko, dan Budiarmo, pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang”, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel X1, lingkungan kerja sebagai variabel X2, produktivitas kerja sebagai variabel Y, dan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung atau variabel Z, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Adapun hasil penelitian ini adalah Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan jika motivasi semakin baik maka kepuasan kerja semakin baik pula. Nilai t hitung $(7,403) > t$ tabel $(1,6657)$ pada signifikansi $0,00\% < 5\%$. Koefisien Determinasi sebesar 42,5% menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh faktor lain sedangkan nilai koefisien korelasi 0,652 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja adalah kuat.

Keenam penelitian dilakukan oleh Suryani, Cahyono, Utami, pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, gaya kepemimpinan sebagai variabel X2, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,409 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) memiliki

hubungan sedang terhadap variabel produktivitas (Y). Untuk besarnya nilai pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 26,3% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t tabel 1,998 dan t hitung 2,163 dimana t tabel < t hitung, Ha diterima dan H0 ditolak, atau variabel motivasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Ketujuh penelitian dilakukan oleh Haedar, dan Syamsuddin, pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, pengalaman kerja sebagai variabel X2, dan produktivitas karyawan sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. dalam penelitian ini Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,130 dan nilai t hitung sebesar 3,352 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa motivasi pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

Kedelapan penelitian dilakukan oleh Andika, Widjarnako, dan Ahmad, pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, persaingan kerja sebagai variabel X2, produktivitas kerja sebagai variabel Y, kepuasan kerja sebagai variabel penghubung atau variabel Z, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. dalam penelitian ini Pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesembilan penelitian dilakukan oleh Mulyadi, pada tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, kompetensi kerja sebagai variabel X2, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 19,94% yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah yang berada diantara 0,00- 0,199.

Kesepuluh penelitian dilakukan oleh Purnama, pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

Kesebelas penelitian dilakukan oleh Laisa, dan Monoarfa, pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)”, dengan motivasi sebagai variabel X, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo). Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan Hotel Maqna Gorontalo memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Kedua belas penelitian dilakukan oleh Orocomna, Tinneke . Tumbel, dan Asaloei, pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X, dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y), Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Ketiga belas penelitian dilakukan oleh Sucitra, pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai”, dengan motivasi kerja sebagai variabel X1, etos kerja sebagai variabel X2, Disiplin Kerja sebagai variabel X3, dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y,

Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,430 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,403 > 1,697$) dan nilai Sig hitung $0,000 < 0,05$.

Keempat belas penelitian dilakukan oleh Agustini, dan Dewi, pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan”, dengan kompensasi sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2, motivasi sebagai variabel X3, produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, $0,001 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.

Kelima belas penelitian dilakukan oleh Laksmiari, pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt”, dengan motivasi sebagai variabel X1, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, Dianalisis dengan aplikasi SPSS.. Hasil penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$.

Adapun beberapa penelitian yang telah disebutkan tersebut, akan disajikan dalam tabel seperti dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Penulis : Agus, 2018 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas	Motivasi Kerja (X2), Produktivitas kerja(Y)	SPSS	Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan

	<p>Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar</p>			<p>motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian.</p>
2.	<p>Penulis : Sumarno, Pradhanawati, Farida, 2013.</p> <p>Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas itas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas kerja (Y), Kepuasan (Z)</p>	SPSS	<p>Berdasarkan hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9845, dimana nilai t hitung (2,781) > t tabel (1,9854) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien en determinasi nya sebesar 0,073 atau 7,3%.</p>
3.	<p>Penulis : Rahmawati, 2013</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Produktivitas Kerja(Y),</p>	SPSS	<p>Variabel Motivasi yang meliputi: Gaji, Bonus dan Promosi mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.342 = 34.2%. Artinya bahwa variable Y (Produktivitas Kerja yang terbentuk) dipengaruhi sebesar</p>

				34.2% oleh Bonus(X1), Gaji (X2) dan Promosi (X3) sedangkan sisanya 65.8% dipengaruhi oleh Variabel independen yang lainnya.
4.	<p>Penulis : Susanto, 2008</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta</p>	Motivasi Kerja (X), Produktivitas Kerja(Y)	SPSS	Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
5	<p>Penulis : Fadillah, Djoko , Budiatmo, 2013</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang</p>	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	SPSS	Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan jika motivasi semakin baik maka kepuasan kerja semakin baik pula. Nilai t hitung (7,403) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien Determinasi sebesar 42,5% menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh faktor lain sedangkan nilai koefisien korelasi 0,652 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja adalah

				kuat.
6	<p>Penulis : Suryani, Cahyono, Utami, 2020</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garmen Indonesia</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Produktivitas Kerja (Y)</p>	SPSS	<p>Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,409 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) memiliki hubungan sedang terhadap variabel produktivitas (Y). Untuk besarnya nilai pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 26,3% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t tabel 1,998 dan t hitung 2,163 dimana t tabel < t hitung, Ha diterima dan H0 ditolak, atau variabel motivasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).</p>
7	<p>Penulis : Haedar, Syamsuddin, 2014</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y)</p>	SPSS	<p>Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,130 dan nilai t hitung sebesar 3,352 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 tersebut lebih</p>

	Palopo			kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa motivasi pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
8	Penulis : Andika,Widjarnako, Ahmad, 2019 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Motivasi Kerja (X1), Persaingan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	SPSS	Pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Persaingan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
9	Penulis : Mulyadi, 2010 Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa	Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	SPSS	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 19,94% yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah yang berada diantara 0,00- 0,199.
10	Penulis :	Motivasi Kerja	SPSS	Berdasarkan hasil

	<p>Purnama, 2008</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung</p>	(X1), Produktivitas Kerja (Y)		<p>analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.</p>
11	<p>Penulis : Laisa, Monoarfa, 2018</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)</p>	Motivasi (X), Produktivitas Kerja (Y)	SPSS	<p>Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo). Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan Hotel Maqna Gorontalo</p>

				memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
12	Penulis : Orocomna, Tinneke, Asaloei, 2018 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado	Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dijalankan.
13	Penulis : Sucitra 2020 Judul : Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	Motivasi Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	SPSS	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,430 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,403 > 1,697$) dan nilai Sig hitung $0,000 < 0,05$.
14	Penulis : Agustini, Dewi, 2019 Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) Produktivitas Kerja (Y)	SPSS	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, $0,001 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.
15.	Virginita dan Genita, 2020	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja	SPSS	Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel

	Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	(X2) Upah (X3) Produktivitas Kerja(Y)	Motivasi Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Motivasi Kerja

2.2.1.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Roni dan Meghar, 2013).

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Setiawan, 2015). Nitasari (2012) mengatakan pada penelitiannya seseorang yang tidak termotivasi, hanya

memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. hal tersebut bisa dikatakan bahwa motivasi adalah hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan maksimal.

Motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kondalkar, 2007 dalam Siti dan Syaiful, 2018). Lidia dan Hotlan (2017) berpendapat bahwa tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2.2.1.2. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Bittel & Newstrom, 1994 dalam Wijaya & Thomas, 2010).

Sigian (2002:94) dalam Ayu & Agus (2008) mengungkapkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

2.2.1.3. Indikator motivasi kerja

Adapun Indikator dari motivasi kerja menurut Mc.Celland (1987) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Mempertimbangkan resiko
- c. Umpan balik
- d. Kreatif inovatif
- e. Keinginan menjadi terbaik
- f. Waktu penyelesaian tugas

2.2.1.4. Motivasi Kerja Dari Perspektif Islam

Menurut Saleh, 1997 motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran islam dan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT) Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, Rasulullah SAW bersabda : Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: *“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.”* (HR. Bukhari-Muslim).
- 2) Takwa dalam Bekerja
Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

2.2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas sangat berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 2001 *dalam* Yusriha, 2013).

Produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumberdaya yang dipakai. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan bandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. (Selvia, 2017). Almigo (2004) mengatakan pada penelitiannya produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sunarsi (2018) berpendapat bahwa tujuan dari setiap kegiatan dilakukan oleh setiap organisasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karena dengan produktivitas kerja yang tinggi mereka dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Produktivitas kerja yang merupakan kinerja karyawan sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kinerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan terkadang memberikan penilaian kinerja yang sering mengikuti unsur subjektivitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada pengelola sumber daya manusia yaitu karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja (Almigo, 2004).

2.2.2.1. Indikator produktivitas kerja

Indikator dari produktivitas menurut Nitisemito (dalam Wartana, 2011) kerja adalah:

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Percaya kemampuan diri
- c. Mampu mengatasi persoalan
- d. Menyenangi pekerjaan
- e. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- f. Memberikan kontribusi yang positif
- g. Memiliki potensi dalam pekerjaan

2.2.2.2. Produktivitas kerja dalam Islam

zulfahri, 2019 Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95 Terjemahnya:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۗ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Referensi : <https://tafsirweb.com/1627-surat-an-nisa-ayat-95.html>

“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang

lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”.

Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Dengan catatan, bahwa proses bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

2.2.3. Teori Kompensasi kerja

Kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Mulyadi dan Johny, 1999: 227). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:67). Para karyawan memerlukan pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di Masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2004:44) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diterima semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung penelitian Wati (2005) dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika

kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif (Suharto dan Yamit, 2005: 55).tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010).Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat.

2.2.3.1. Indikator Kompensasi

Indikator dari kompensasi menurut Simomora (2004: 445) adalah sebagai berikut:

- a. Penambahan gaji
- b. Insentif
- c. Fasilitas
- d. Tunjangan

2.2.3.2. Kompensasi dalam Islam

Imam, 2019, berpendapat dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja serta kesucian akidah. Dalam kaitannya dengan kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam, dapat disimak bagaimana perintah Alquran dan Hadis Rasulullah saw. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah [9]:105)

Ayat ini merupakan ancaman dari Allah Swt bagi orang-orang yang melanggar perintahNya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka ditampakkan kepada Allah Swt, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti terjadi pada hari Kiamat kelak. Dalam pandangan syari'at Islam kompensasi merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/ employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah. Dalam pandangan Islam, upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah SWT.

2.2.4. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Desi (2013) mengatakan menurut hasil beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.5. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja, Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2003: 56). Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jusni (2008:39-52) dan Munizu (2006:67) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

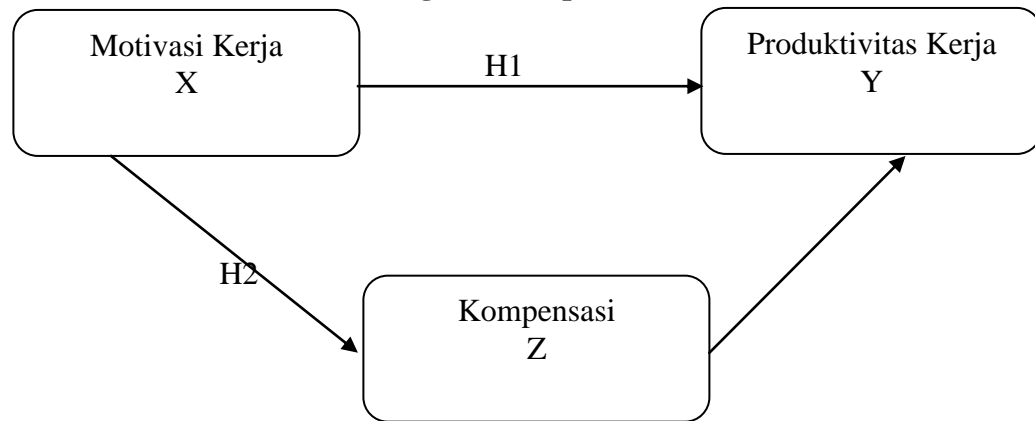
Manullang dalam buku Sumber Daya Manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut. (Manullang : 2000: 14). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari uraian diatas peneliti mencoba untuk melihat, memahami, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas melalui kompensasi karyawan KUD Gondanglegi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti merasa bahwa karyawan KUD Gondanglegi memiliki motivasi kerja tersendiri dalam produktivitas kerjanya apalagi dalam kompensasi kerja untuk itu

peneliti mencoba meneliti lebih dalam lagi tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas melalui kompensasi karyawan.

Motivasi kerja melalui komisi kerja dalam penelitian ini menjadi variabel independen adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Berdasarkan konsep diatas dapat peneliti bentuk kerangka sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam sebuah penelitian dan belum melalui uji analisis data. Dari kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Gondanglegi.

H2 = Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan KUD Gondanglegi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka. Selain itu, penelitian kuantitatif ini juga akan dilaksanakan untuk menguji teori atau dugaan sementara dalam penelitian apakah benar atau tidak (Sarmanu, 2017:2). Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka. Data ini mewakili suatu ukuran kuantitatif dari objek yang telah diteliti dalam satuan ukuran tertentu (Rainse 2012:12).

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah bertempat di KUD Gondanglegi yang beralamat di Jl. Raya P.Diponegoro No.89 Krajan Satu, Gondanglegi Kulon, Kec. Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi, dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdapat suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:8).

Populasi dalam penelitian ini mengambil dari seluruh karyawan KUD Gondanglegi dengan jumlah 50 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah beberapa bagian-bagian dari jumlah keseluruhan yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81).

Penentuan sampel menggunakan metode Insidental Sampling/ Accidental Sampel. Berdasarkan populasi yang berjumlah 50 orang, maka peneliti menentukan kriteria yaitu pegawai/karyawan KUD Gondanglegi sebanyak 30 sampel

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel menggunakan metode Insidental Sampling/ Accidental Sampel. Menurut Sugiono, (2016) Insidental sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti .

3.5. Skala Pengukuran

Pertimbangan penggunaan Skala Likert, (1) memiliki banyak kemudahan; (2) memiliki tingkat kepercayaan tinggi; (3) lebih fleksibel.(Malholtra, 2010, dalam Sani dan Vivin, 2019).

3.6. Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data rasio, yang merupakan jenis data penelitian dengan sifat dari data nominal, ordinal, dan juga data interfal. Sehingga data penelitian ini merupakan data yang berbentuk angka serta dilengkapi dengan adanya titik nol absolut atau bahan mutlak. Selain itu, data rasio ini juga dapat diterapkan dengan cara pengolahan maupun analisis menggunakan sistem operasi matematika.

3.6.2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau didapat secara langsung dari sumber asli. Sumber data primer bisa berupa, individual, kelompok, bahkan instansi tertentu, hasil dari observasi, wawancara, atau yang lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dari karyawan KUD Gondanglegi. Dengan cara memberikan kuesioner pada karyawan secara langsung. adapun kuesioner dibuat langsung oleh peneliti

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang kedua. Dan untuk data sekunder sumber data bisa berupa table, grafik, atau dokumen-dokumen yang ada. Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan data sekunder dari beberapa buku, dokumen-dokumen dan juga dari penelitian terdahulu.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Metode ini merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Metode ini juga merupakan pertanyaan yang memperoleh tanggapan langsung dari responden. Adapun tujuan memberikan kuesioner adalah untuk lebih mendorong responden untuk terlibat dalam penelitian yang kita lakukan. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data penelitiannya. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Gondanglegi.

3.7.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak yang bersangkutan. Sehingga dari jawaban yang diperoleh peneliti bisa melakukan pengamatan dan memperoleh data yang peneliti inginkan. Metode ini dilakukan untuk mendapat tambahan informasi yang tidak didapatkan dari kuesioner.

3.8. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau dengan mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain (Sugiono, 2013:68).

Variabel bebas (Independent Variables) adalah variabel yang mempengaruhi, atau menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel ini juga sering disebut dengan stimulus, prediktor, antecedent (Utami, 2018:22). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X).

Variabel Terikat (Dependent Variables) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat ini sering disebut dengan variabel output kriteria, konsekuen (Utami, 2018:23). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Variabel intervening adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung. Variabel intervening terletak di antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen, (Rahmawati, 2022:2).

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel, 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Motivasi Kerja	Kemauan diri	a. Tanggung jawab b. Mempertimbangkan resiko c. Umpan balik d. Kreatif inovatif	Mc.Celland (1987)
		Waktu	a. Keinginan menjadi terbaik b. Waktu penyelesaian tugas	
2.	Produktivitas Kerja	Kemampuan diri	a. Kemampuan memotivasi diri	Nitisemito (dalam Wartana,

			<ul style="list-style-type: none"> b. Percaya kemampuan diri c. Mampu mengatasi persoalan d. Memiliki potensi dalam pekerjaan e. Memberikan kontribusi yang positif 	2011)
		Bekerja sepenuh hati	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyenangi pekerjaan b. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 	
3.	Kompensasi	Finansial	<ul style="list-style-type: none"> a. Penambahan gaji b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan 	Simomora (2004: 445)

3.9. Uji instrumen

3.9.1. Uji Validitas

Arti validitas adalah kebenaran atau keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur suatu Item dalam kuesioner valid atau tidak. Adapun kevalidan suatu Item kuesioner berdasarkan hal-hal berikut:

- a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), maka Item pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid.
- b. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$), maka Item pertanyaan dalam kuesioner tersebut tidak valid.
- c. Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% pada responden yang berjumlah 30 adalah 0,361. Jadi, apabila $r_{\text{hitung}} > 0,361$ maka Item kuesioner tersebut dinyatakan valid (Siregar, dan Syofian, 2013).

3.9.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Apabila koefisien alpha $\geq 0,6$, maka dinyatakan reliabel (Maholtra, 2004, *dalam* Sani dan Vivin, 2019).

3.10. Analisis Data

3.10.1. Uji Asumsi Klasik

Di dalam Uji asumsi klasik ini dibagi menjadi beberapa uji, yaitu: Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Heteroskedastisitas adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode pendekatan One Sample Kolmogorov - Smirnov. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka apabila signifikansi $> 0,05$ maka variabel distribusi normal. Begitu juga sebaliknya variabel akan dikatakan berdistribusi tidak normal apabila signifikansi $< 0,05$. Dalam penelitian ini peneliti akan memilih menggunakan pendekatan One Sample Kolmogorov Smirnov (Priyono, 2016 :83).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for

Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05 (Priyono, 2016 :84).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji asumsi dimana varian dari residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2013) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glejser, Grafik Plot (Scatter Plot), dan uji koefisien korelasi Spearman. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.10.2. Uji Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini uji regresi linier sederhana yang akan digunakan adalah Path Analysis, untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

3.10.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji T (parsial). Menurut Yusri (2016), Uji T atau sering diartikan uji parsial bertujuan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat diartikan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Begitu sebaliknya, jika nilai probabilitas t atau signifikansi $>$

0,05 dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4. 1.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Lokasi dan Profil Penelitian

Penelitian ini berlokasi di salah satu koperasi di Kabupaten Malang. koperasi ini bernama KUD Gondanglegi, yang beralamatkan di Jl. Raya P.Diponegoro No.89, Krajan Satu, Gondanglegi Kulon, Kec. Gondanglegi, Kab. Malang, Jawa Timur.

KUD Gondanglegi berdiri karena ada peraturan pemerintah bahwa beberapa koperasi yang berada di kecamatan Gondanglegi pada waktu itu membawahi 24 Desa pada tahun 1978. Diantaranya PETERMAS, PUD, PRIMKUPAT dan lain – lain dilebur menjadi satu, menjadi koperasi yang bernama KUD Raga Separoh pada tahun 1978.

Kemudian berdasar aspirasi anggota di ubah menjadi KUD Gondanglegi pada tahun 1988 hingga sekarang. Dan perkembangannya KUD Gondanglegi telah memiliki modal sendiri Rp. 10.958.148.630 dengan anggota 645 orang dan calon anggota 3.374 orang.

KUD Gondanglegi berperan serta meningkatkan program pemberdayaan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Khususnya kalangan usaha mikro, kecil dan menengah dengan dilandasi semangat yang kuat untuk mendorong kehidupan masyarakat.

KUD Gondanglegi merupakan badan usaha yang kegiatan usahanya di arahkan pada bidang yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota maupun calon anggota baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya.

VISI

Terwujudnya KUD Gondanglegi yang mampu meningkatkan kesejahteraan anggota dengan didukung pengelolaan yang baik, mandiri dan berkelanjutan.

MISI

1. Meningkatkan tata kelola yang baik dan akuntabel
2. Meningkatkan partisipasi aktif anggota

3. Mengoptimalkan sumberdaya yang ada untuk meningkatkan usaha koperasi
4. Meningkatkan pelayanan sarana dan prasarana kebutuhan anggota
5. Meningkatkan permodalan berbasis simpanan sukarela anggota
6. Mengembangkan unit usaha lain yang menunjang usaha inti koperasi
7. Menjalin kerjasama usaha yang saling menguntungkan dalam rangka pengembangan koperasi Logo terdiri dari daun tebu berdiri yang membentuk huruf G

Filosofi :

1. Huruf G merupakan huruf depan dari Gondanglegi
2. Daun tebu merupakan simbol dari cikal bakal dan usaha inti dari KUD Gondanglegi
3. Warna hijau merupakan simbol dari alam, dimana KUD Gondanglegi bidang usaha banyak yang berhubungan dengan alam
4. Gambar melengkung dan tebal mempunyai arti dinamis tetapi mantap
5. Melebar keatas menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan terus berkembang dan meningkat
6. Mempunyai 4 garis mempunyai arti bahwa keberlangsungan KUD Gondanglegi ditopang oleh 4 pilar, yaitu Pengurus, Pengawas, Anggota dan Manajemen.

4.1.1.2 Karakteristik Responden

Setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, yakni karyawan KUD Gondanglegi secara acak, maka didapatkan data sesuai dengan sampel yakni berjumlah 30 orang, dengan karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	50%
2	Perempuan	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mencapai 50%, dengan jumlah total 15 dari 30 orang, dan untuk responden perempuan memiliki persentase yang sama yakni

50% dengan jumlah total 15 dari 30 orang. Dari persentase yang ada menunjukkan bahwa karyawan KUD Gondanglegi tidak ada yang dominan antara laki-laki dan perempuan keduanya dapat dikatakan seri dalam penelitian ini.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20 - 29 Tahun	13	43,3%
2	30 - 39 Tahun	9	30%
3	40 - 49 Tahun	5	16,7%
4	>50 Tahun	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden berusia 20 – 29 tahun mencapai sekitar 43,3% dengan jumlah 13 dari 30 orang, untuk responden berusia 30 – 39 tahun mencapai 30% dengan jumlah 9 dari 30 orang, untuk responden yang berusia 40 – 49 tahun mencapai 16,7% dengan jumlah 5 dari 30 orang, sedangkan untuk responden yang berusia 50 tahun keatas mencapai 10% dengan jumlah 3 dari 30 orang. Dari persentase yang ada responden yang paling dominan adalah antara usia 20 – 29 dengan jumlah 13 responden, karena kebanyakan karyawan KUD Gondanglegi berusia kisaran 20 – 29.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

4.1.2.1 Rekapitulasi Data Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh data jawaban responden sebagai berikut:

4.1.2.1.1 Variabel motivasi kerja (X)

Tabel 4.3

Rekapitulasi jawaban variabel motivasi kerja

Pernyataan	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	1	2	3	4	5	%	Satuan					
X.1	0	0%	2	6,7%	4	13,3%	15	50%	9	30%	100%	30

X.2	0	0%	1	3,3%	0	0%	19	63,4%	10	33,3%	100%	30
X.3	0	0%	1	3,3%	4	13,3%	16	53,4%	9	30%	100%	30
X.4	0	0%	0	0%	0	0%	14	46,7%	16	53,3%	100%	30
X.5	0	0%	1	3,3%	3	10%	18	60%	8	26,7%	100%	30
X.6	0	0%	0	0%	5	16,7%	17	56,6%	8	26,7%	100%	30
X.7	0	0%	0	0%	2	6,7%	22	73,3%	6	20%	100%	30
X.8	0	0%	2	6,7%	2	6,7%	10	33,3%	16	53,3%	100%	30
X.9	0	0%	0	0%	5	16,7%	17	56,6%	8	26,7%	100%	30

Berdasarkan data rekap kuesioner yang ada dalam tabel diatas penulis dapat mengetahui variabel literasi zakat menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pada pernyataan X.1 yang berisi “Atasan selalu memberi perhatian kepada pada karyawan”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 30% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
2. Pada pernyataan X.2 yang berisi “Penghargaan dalam pekerjaan memberikan semangat tersendiri bagi saya”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 63,4% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban netral, dan sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
3. Pada pernyataan X.3 yang berisi “Kenaikan jabatan menjadikan saya semakin semangat bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 53,4% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
4. Pada pernyataan X.4 yang berisi “Keakraban sesama karyawan membuat saya semangat untuk bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih sangat setuju dengan total persentase mencapai 53,3% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
5. Pada pernyataan X.5 yang berisi “Adanya target yang ditentukan oleh perusahaan membuat saya semakin mempercepat pekerjaan”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan

total persentase mencapai 60% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.

6. Pada pernyataan X.6 yang berisi “Saya selalu termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 56,6% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju keduanya mencapai persentase 0%.
7. Pada pernyataan X.7 yang berisi “Dengan potensi yang saya miliki menjadikan saya lebih giat lagi dalam bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 73,3% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju kedua jaaba ini persentase 0%.
8. Pada pernyataan X.8 yang berisi “Saya selalu memikirkan resiko terkecil dalam setiap langkah yang saya ambil”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih sangat setuju dengan total persentase mencapai 53,3% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
9. Pada pernyataan X.9 yang berisi “Adanya pergantian posisi setiap tahun, memotivasi saya untuk menjadi lebih baik lagi”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 56,6% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju keduanya memiliki persentase 0%.

4.1.2.2 Variabel produktivitas karyawan (Y)

Tabel 4.4

Rekapitulasi jawaban variabel produktivitas karyawan

Pernyataan	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	1	2	3	4	5	%	Satuan					
Y.1	0	0%	0	0%	3	10%	21	70%	6	20%	100%	30
Y.2	0	0%	3	10%	12	40%	11	36,7%	4	13,3%	100%	30
Y.3	0	0%	0	0%	9	30%	17	56,7%	4	13,3%	100%	30
Y.4	0	0%	0	0%	1	3,3%	23	76,7%	6	20%	100%	30

Y.5	0	0%	0	0%	3	10%	20	66,7%	7	23,3%	100%	30
Y.6	4	13,3%	18	60%	2	6,7%	5	16,7%	1	3,3%	100%	30
Y.7	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	17	56,7%	7	23,3%	100%	30
Y.8	9	30%	15	50%	2	6,7%	3	10%	1	3,3%	100%	30
Y.9	7	23,3%	14	46,7%	2	6,7%	6	20%	1	3,3%	100%	30

Berdasarkan data rekap kuesioner yang ada dalam tabel diatas penulis dapat mengetahui variabel literasi zakat menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pada pernyataan Y.1 yang berisi “Saya selalu percaya jika saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 70% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju yang memiliki persentase 0%.
2. Pada pernyataan Y.2 yang berisi “Saya selalu bisa memecahkan masalah yang ada”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih Netral dengan total persentase mencapai 40% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
3. Pada pernyataan Y.3 yang berisi “Saya memiliki potensi yang pas dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 56,7% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan juga tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
4. Pada pernyataan Y.4 yang berisi “Dengan potensi yang saya miliki saya bisa mengerjakan pekerjaan saya”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 76,7% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan juga tidak setuju keduanya memiliki persentase 0%.
5. Pada pernyataan Y.5 yang berisi “Saya sangat suka dengan pekerjaan saya, hal ini menjadikan kualitas kerja saya semakin bagus”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 66,7% sedangkan yang paling

kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan juga tidak setuju yang mencapai persentase 0%.

6. Pada pernyataan Y.6 yang berisi “Jika saya tidak suka dengan pekerjaan saya, maka saya akan mengerjakan sekedarnya saja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih tidak setuju dengan total persentase mencapai 60% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat setuju yang memiliki persentase 3,3%.
7. Pada pernyataan Y.7 yang berisi “Saya selalu berharap perusahaan memberikan apresiasi tersendiri dalam setiap pencapaian yang saya miliki”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 56,7% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
8. Pada pernyataan Y.8 yang berisi “Saya selalu acuh dengan kesalahan yang saya perbuat”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih tidak setuju dengan total persentase mencapai 50% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat setuju yang mencapai persentase 3,3%.

Pada pernyataan Y.9 yang berisi “Saya membenarkan segala cara untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih tidak setuju dengan total persentase mencapai 46,7% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat setuju yang mencapai persentase 3,3%.

4.1.2.3 Variabel kompensasi kerja (Z)

Tabel 4.5

Rekapitulasi jawaban variabel kompensasi kerja

Pernyataan	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	1		2		3		4		5		%	Satuan
Z.1	0	0%	0	0%	10	33,3%	15	50%	5	16,7%	100%	30
Z.2	0	0%	1	3,3%	2	6,7%	21	70%	6	20%	100%	30
Z.3	0	0%	2	6,7%	3	10%	18	60%	7	23,3%	100%	30
Z.4	0	0%	2	6,7%	4	13,3%	18	60%	6	20%	100%	30
Z.5	0	0%	4	13,3%	4	13,3%	17	56,7%	5	16,7%	100%	30
Z.6	0	0%	1	3,3%	4	13,3%	16	53,4%	9	30%	100%	30
Z.7	0	0%	0	0%	5	16,7%	20	66,6%	5	16,7%	100%	30

Z.8	0	0%	2	6,6%	5	16,7%	18	60%	5	16,7%	100%	30
Z.9	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	15	50%	9	30%	100%	30
Z.10	0	0%	0	0%	6	20%	19	63,3%	5	16,7%	100%	30

Berdasarkan data rekap kuesioner yang ada dalam tabel diatas penulis dapat mengetahui variabel literasi zakat menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pada pernyataan Z.1 yang berisi “Adanya tips tersendiri, menjadikan saya semakin semangat untuk bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 50% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan juga tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
2. Pada pernyataan Z.1 yang berisi “Fasilitas yang saya dapatkan membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 70% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
3. Pada pernyataan Z.3 yang berisi “Adanya tunjangan kesehatan dari perusahaan, membuat saya semakin semangat bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 60% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
4. Pada pernyataan Z.4 yang berisi “Memberikan tunjangan kesehatan kepada keluarga karyawan, menjadikan saya mantap untuk menetap di perusahaan ini”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 60% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
5. Pada pernyataan Z.5 yang berisi “Adanya tunjangan hari tua, membuat saya semakin semangat untuk bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 56,7% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
6. Pada pernyataan Z.6 yang berisi “Adanya penambahan gaji setiap tahunnya membuat saya semakin semangat dalam bekerja”, dalam

pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 53,4% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.

7. Pada pernyataan Z.7 yang berisi “Fasilitas kantor memudahkan saya untuk mengakses segala hal”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 66,6% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan juga tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
8. Pada pernyataan Z.8 yang berisi “Gaji yang sesuai dengan harapan menjadikan saya semakin semangat”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 60% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
9. Pada pernyataan Z.9 yang berisi “Tunjangan hari raya sesuai harapan”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 50% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju yang mencapai persentase 0%.
10. Pada pernyataan X.1 yang berisi “Adanya fasilitas makan yang kantor sediakan membuat saya nyaman saat bekerja”, dalam pernyataan ini kebanyakan responden memilih setuju dengan total persentase mencapai 63,3% sedangkan yang paling kecil persentasenya berada pada jawaban sangat tidak setuju, dan tidak setuju yang mencapai persentase 0%.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur suatu Item dalam kuesioner valid atau tidak. Adapun kevalidan suatu item kuesioner berdasarkan hal-hal berikut:

- a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), maka Item pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid.
- b. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$), maka Item pertanyaan dalam kuesioner tersebut tidak valid.

- c. Nilai r_{tabel} dengan taraf sigfikansi 5% pada responden yang berjumlah 30 adalah 0,361. Jadi, apabila $r_{\text{hitung}} > 0,361$ maka Item kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X_1	0,770	0,361	Valid
	X_2	0,753		Valid
	X_3	0,651		Valid
	X_4	0,599		Valid
	X_5	0,636		Valid
	X_6	0,797		Valid
	X_7	0,751		Valid
	X_8	0,523		Valid
	X_9	0,635		Valid

Sumber : data diolah SPSS.16

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh Item variabel motivasi kerja (X) yang berjumlah 9 Item memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan begitu dapat kita lihat bahwa 9 Item yang ada dinyatakan Valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y_1	0,475	0,361	Valid
	Y_2	0,756		Valid
	Y_3	0,687		Valid
	Y_4	0,563		Valid
	Y_5	0,550		Valid
	Y_6	0,683		Valid
	Y_7	0,402		Valid
	Y_8	0,419		Valid
	Y_9	0,680		Valid

Sumber : data diolah SPSS.16

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh Item variabel Produktivitas kerja (Y) yang berjumlah 9 Item

memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan begitu dapat kita lihat bahwa 9 Item yang ada dinyatakan Valid.

Table 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompensasi (Z)

Variabel	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kompensasi (Z)	Z_1	0,641	0,254	Valid
	Z_2	0,736		Valid
	Z_3	0,835		Valid
	Z_4	0,915		Valid
	Z_5	0,894		Valid
	Z_6	0,852		Valid
	Z_7	0,621		Valid
	Z_8	0,789		Valid
	Z_9	0,829		Valid
	Z_10	0,647		Valid

Sumber : data diolah SPSS.16

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh Item variabel Kompensasi (Z) yang berjumlah 10 Item memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan begitu dapat kita lihat bahwa 10 Item yang ada dinyatakan Valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Apabila koefisien alpha $\geq 0,6$, maka dinyatakan reliabel (Maholtra, 2004, dalam Sani dan Vivin, 2019). Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dihitung oleh peneliti:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's AlphaCoefficient</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0.842	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.731	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.929	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS.16

Dari tabel 4.9 diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji reliabilitas ketiga variabel menggunakan SPSS memiliki hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 jadi dapat kita simpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X), Variabel Produktivitas Kerja (Y), dan juga Variabel Kompensasi (Z) ketiganya dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

4.1.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Motivasi	Produktivitas	Kompensasi	X.Z
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	37.70	30.53	39.60	1503.60
	Std. Deviation	4.178	4.158	5.769	344.780
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.177	.172	.202
	Positive	.145	.177	.172	.202
	Negative	-.101	-.105	-.128	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.792	.970	.944	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.558	.303	.335	.174

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah SPSS.16

Dari data tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan pendekatan one sample kolmogorov smirnov yang terlihat dalam Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel motivasi kerja 0,558 dan untuk variabel kecenderungan masyarakat sebesar 0,558. Yang artinya signifikansi > 0,05 berarti data kedua variabel adalah normal.

4.1.3.3.2 Hasil Uji Liniaritas

Tabel 4. 11

Uji liniaritas Tahap I

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

PRODUKTIVITAS KARYAWAN * MOTIVASI * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	376.633	13	28.972	3.713	.008
		Linearity	118.363	1	118.363	15.171	.001
		Deviation from Linearity	258.271	12	21.523	2.759	.030
	Within Groups		124.833	16	7.802		
	Total		501.467	29			

Sumber: data diolah SPSS.16

Dari data yang ada pada tabel 4.11 dapat kita ketahui bahwa signifikansi yang ada pada *Linearity* adalah 0,001. Dan itu berarti nilai signifikansi yang ada $< 0,05$, dan itu artinya terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Tabel 4.12

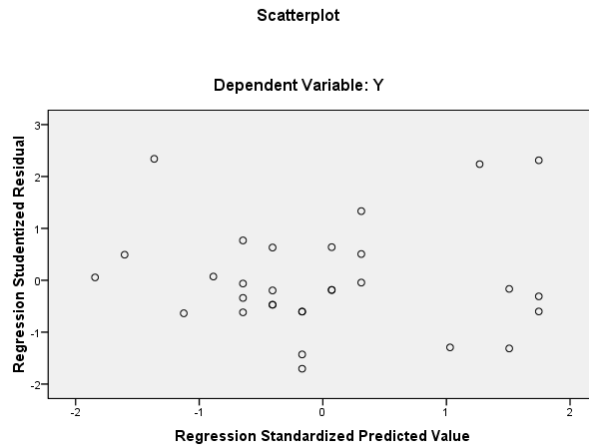
Uji Linearitas Tahap II

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * MOTIVASI * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	402.967	24	16.790	.852	.649
		Linearity	133.223	1	133.223	6.763	.048
		Deviation from Linearity	269.744	23	11.728	.595	.820
	Within Groups		98.500	5	19.700		
	Total		501.467	29			

Sumber: data diolah SPSS.16

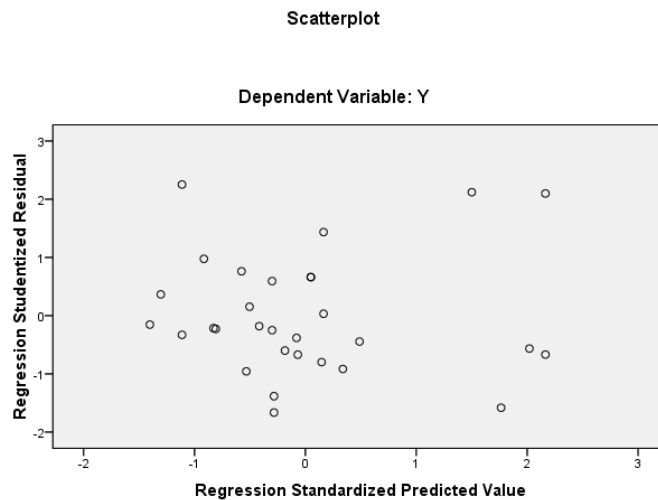
Dari data yang ada pada tabel 4.12 dapat kita ketahui bahwa signifikansi yang ada pada *Linearity* adalah 0,048. Dan itu berarti nilai signifikansi yang ada $< 0,05$, dan itu artinya terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi.

4.1.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedstisits



Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisits
Uji Plot Tahap I

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pada gambar 4.1 di atas titik titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisits
Uji Plot Tahap II

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Setelah adanya variabel kopensasi titik-titik yang ditimbulkan tetap terbentuk secara acak berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan hal ini terlihat pada gambar 4.2 diatas

4.1.3.4 Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.13
 Uji Regresi Modal I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.209	3.699

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: data diolah SPSS.16

Dari tabel 4.12 menunjukkan hasil nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6%.

Tabel 4.14
Uji Regresi Modal II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.256	3.587

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

Sumber: data diolah SPSS.16

Sedangkan setelah adanya variabel intervening, dapat kita lihat dari tabel 4.13 menunjukkan hasil nilai R Square meningkat menjadi 0,333. sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel intervening pengaruh meningkat menjadi 33,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi, Adapun hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 33,3%, dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.1.3.5. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.16
Uji Hipotesis (Prsial) Metode II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.351	1.195		32.103	.000

Motivasi	-.883	.042	-.640	-21.058	.000
Produktivitas	-.043	.031	-.031	-1.387	.177
X*Z	.024	.001	1.425	45.985	.000

a. Dependent Variable:
Kompensasi

Sumber: data diolah SPSS.16

Dalam uji hipotesis melalui uji T (parsial) tahap II yang telah dipaparkan dalam tabel 4.15 menunjukkan hasil sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$ yang mana dapat diartikan setelah adanya variabel intervening yakni kompensasi kerja tetap memiliki hubungan parsial antara variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif. Hal ini telah terlihat dalam uji hipotesis yang menggunakan SPSS Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil sebesar 0,006 atau $0,006 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa antara variabel bebas yakni motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan, yang berarti H1 diterima. Pada tabel 4.13 dari uji regresi menunjukkan hasil nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh, Rahmawati (2013) yang mana hasil dari penelitian ini adalah. Variabel Motivasi yang meliputi: Gaji, Bonus dan Promosi mempunyai pengaruh signifikan sebesar $0.342 = 34.2\%$. Artinya bahwa variable Y (Produktivitas Kerja yang terbentuk) dipengaruhi sebesar 34.2% oleh Bonus(X1), Gaji (X2) dan

Promosi (X3) sedangkan sisanya 65.8% dipengaruhi oleh Variabel independen yang lainnya.

Desi (2013) mengatakan menurut hasil beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Roni dan Meghar, 2013).

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Setiawan, 2015). Sigian (2002:94) dalam Ayu & Agus (2008) mengungkapkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya

untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Dalam konsep Islam motivasi kerja dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam tafsir Al-Mukhtashar katakanlah -wahai Rasul- kepada orang-orang yang tidak pergi ke medan jihad dan bertobat dari dosanya, "Tutupilah kerugian yang timbul dari kesalahan kalian di masa lalu, ikhlaskanlah amal kalian kepada Allah, dan lakukanlah hal-hal yang diridhai-Nya. Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat amal perbuatan kalian dan kelak di hari Kiamat kalian akan dikembalikan kepada Tuhan kalian yang Maha Mengetahui segala sesuatu. Dia mengetahui apa saja yang kalian sembunyikan dan apa saja yang kalian perlihatkan. Dia akan memberitahukan kepada kalian apa yang telah kalian perbuat di dunia dan Dia akan memberikan balasan sesuai dengan amal perbuatan kalian (Tafsir Al-Mukhtashar <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.htm>).1

Referensi : <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

4.2.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kompensasi

Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi berpengaruh signifikan positif. Hal ini telah terlihat dalam uji hipotesis yang menggunakan *Path Analysis*. telah dipaparkan diatas. Pada tabel 4.13 menunjukkan setelah adanya variabel intervening, yang kedua dapat kita lihat menunjukkan hasil nilai R Square meningkat menjadi 0,333. sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel intervening pengaruh meningkat menjadi 33,3%, dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi, yang mana berarti hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Mulyadi, (2010), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”, memiliki hasil akhir sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 19,94% yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah yang berada diantara 0,00- 0,199.

Kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja, Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2003: 56). Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jusni (2008:39-52) dan Munizu (2006:67) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, melalui kompensasi sebagai variabel intervening maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif. Hal ini telah terlihat dalam uji hipotesis, yang dilakukan oleh peneliti pada uji tahap pertama, adapun hasil uji hipotesis telah dipaparkan diatas. Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa, hasil nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap produktivitas karyawan.
2. Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi berpengaruh signifikan positif. Hal ini telah terlihat dalam uji hipotesis yang menggunakan *Path Analysis*, yang dilakukan oleh peneliti pada uji tahap kedua, adapun hasil uji hipotesis menggunakan *Path Analysis* telah dipaparkan di atas. Pada tabel 4.13 menunjukkan setelah adanya variabel intervening yang kedua dapat kita lihat menunjukkan hasil nilai R Square meningkat menjadi 0,333. sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel moderasi pengaruh meningkat menjadi 33,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebesar 33,3%, dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 saran

1. Agar produktivitas kerja yang dimiliki karyawan semakin baik, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

2. Penulis menyarankan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama bisa menambah faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan. karena diluar sana masih banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Marzuki. (2020). *Praktikum Statistik*. Jakarta : Ahli Media Press
- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), Hlm. 52-53.
- Aprilyanti, Selvia. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), Hlm. 68.
- Brahmasari, Indah Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2). Hlm.125.
- Faslah, Roni, Meghar Tremtari Savitri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt Kabelindo Murni ,Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1 (2), 41-42.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Bahri, Syaiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah magister Manajemen*, 1(1), Hlm. 75.
- Hasmy, Zulfahry Abu. (2019). Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam. *Jurnal balance*, 1(2). Hlm. 204-205
- Harys. (2020). *Penelitian terdahulu*. diperoleh tanggal 18 April 2022 dari <https://www.jopglass.com/penelitian-terdahulu/>.
- Kartika, Endo Wijaya dan S. Kaihatu Thomas. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1). Hlm. 102.
- Labudo, Yusritha. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), Hlm. 57.
- Lusri, Lidia dan Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), Hlm.2.

- Mahfud, Imam. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2(1), Hm. 53-63
- Nitasari, Rizka Afrisalia. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro. Hlm. 17.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, 1(1), Hlm. 3.
- Rahmawati (2022), "Apa saja variabel penelitian dalam bidang marketing?, panduan bagi pemula" Mulawarman University Press : Samarinda
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing
- Resista, Vikaliana. dan Irwansyah. (2019). *Pengolahan Data dengan SPSS*, Banten : CV.AA. Rizky.
- Sani, Achmad. dan Vivin, Maharani Ekowati. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: PT. Cita Intrans Selaras.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(2). Hlm. 48.
- Setiyati, Ritta dan Elok Hikmawati. (2010). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi diperoleh tanggal 01 Desember 2021 dari https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://digilib.esaunggul.ac.id/public/USE-Article-132505_0139.pdf&ved=2ahUKEwjDp_bT_p73AhV08HMBHWzpBgMQFnoECAUQAQ&usg=AOvVaw3lLwhK86bhQxXuF2i-czy0.
- Siregar, Syofian, (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Saleh, (1997). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 14. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnawl Semarak*, 1(1), Hlm. 69.
- Susanty Aries dan Wahyu Baskoro Sigit. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Serta dampaknya Pada Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. *J@TI Undip*, 7(2), Hlm. 79.
- Suryani, Popong., Cahyono, Yoyok., dan Utami, Berliana Dita. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. *Journal Of Industrial Engineering Managmn Research*, 1(1), 70-82
- Tania, Anastasia. dan M. Sutanto Eddy. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1(3), Hlm. 2.
- Utami, Dhian Tiyas. (2018). *Metodologi Penelitian: penelitian kontemporer bidang ekonomi dan bisnis*. Banyumas : CV. Pena persada redaksi.
- Virginia dan Genita. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8 (1), 302-311.
- Wahyusetiawan. (2019). Akuntan Muslim panduan akuntan *Variabel Intervening adalah? berikut pengertian dan konsep dasarnya* diperoleh tanggal 18 April 2020 dari <https://akuntanmuslim.com/variabel-intervening-adalah>
- Yusri. (2016). *ilmu pragmatik dalam perspektif konsep berbahasa*. Yogyakarta : CV Budi Utama

Website :

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://digilib.esaunggul.ac.id/public/USE-Article-132505_0139.pdf&ved=2ahUKEwjDp_bT_p73AhV08HMBHWzpBgMQFnoECAUQAQ&usg=AOvVaw3lLwhK86bhQxXuF2i-czy0.

<https://akuntanmuslim.com/variabel-intervening-adalah>
<https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : surat izin penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@uin-malang.ac.id

Nomor : B-694/FEK.1/PP.00.9/04/2021 13 April 2022
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Pimpinan KUD Gondanglegi
Jl. Raya P. Diponegoro No.89 Krajan Satu, Gondanglegi Kulon,
Gondanglegi, Malang
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Achmad Samsudin
NIM : 17510204
Program Studi : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)
Contact Person : 081259187346
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada KUD Gondanglegi

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.

Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian

Angket Penelitian

1. Biodata Respondent

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

2. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
- b. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan anda.
- c. Ada lima pilihan dari masing masing pernyataan diantaranya yaitu:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Netral
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju
- d. Jawaban anda sangat kami harapkan dan sangat berharga bagi keberhasilan penelitian kami.

No	Item Pernyataan	Pilihan jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netra 1	Setuju	Sangat Setuju
Variabel Motivasi kerja						
1	Atasan selalu memberi perhatian kepada pada karyawan.					
2	Penghargaan dalam pekerjaan memberikan semangat tersendiri bagi saya.					
3	Kenaikan jabatan menjadikan saya semakin semangat bekerja.					
4	Keakraban sesama karyawan membuat saya semangat untuk bekerja.					
5	Adanya target yang ditentukan oleh perusahaan membuat saya semakin mempercepat pekerjaan.					
6	Saya selalu termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.					
7	Dengan potensi yang saya miliki menjadikan saya lebih giat lagi dalam bekerja.					
8	Saya selalu memikirkan resiko terkecil dalam setiap langkah yang saya ambil.					
9	Adanya pergantian posisi setiap tahun, memotivasi saya untuk menjadi lebih baik lagi					
Variabel Produktivitas karyawan						
1	Saya selalu percaya jika saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.					
2	Saya selalu bisa memecahkan masalah yang ada.					
3	Saya memiliki potensi yang pas dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni.					
4	Dengan potensi yang saya miliki saya bisa					

	mengerjakan pekerjaan saya.					
5	Saya sangat suka dengan pekerjaan saya, hal ini menjadikan kualitas kerja saya semakin bagus.					
6	Jika saya tidak suka dengan pekerjaan saya, maka saya akan mengerjakan sekedarnya saja.					
7	Saya selalu berharap perusahaan memberikan apresiasi tersendiri dalam setiap pencapaian yang saya miliki.					
8	Saya selalu acuh dengan kesalahan yang saya perbuat.					
9	Saya membenarkan segala cara untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja.					
Variabel Kompensasi						
1	Adanya tips tersendiri, menjadikan saya semakin semangat untuk bekerja.					
2	Fasilitas yang saya dapatkan membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.					
3	Adanya tunjangan kesehatan dari perusahaan, membuat saya semakin semangat bekerja.					
4	Memberikan tunjangan kesehatan kepada keluarga karyawan, menjadikan saya mantap untuk menetap di perusahaan ini.					
5	Adanya tunjangan hari tua, membuat saya yakin semangat untuk bekerja.					
6	Adanya penambahan gaji setiap tahunnya membuat saya semakin semangat dalam bekerja.					
7	Fasilitas kantor memudahkan saya untuk mengakses segala hal.					
8	Gaji yang sesuai dengan harapan menjadikan saya semakin semangat.					
9	Tunjangan hari raya sesuai harapan					
10	Adanya fasilitas makan yang kantor sediakan membuat saya nyaman saat bekerja.					

Lapiran 3 : Hasil kuisisioner penelitian

REKAPITULASI HASIL KUISISIONER

N O	NAMA	JENIS KELAMI N	SANGA T TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJ U	NETRA L	SETUJ U	SANGA T SETUJU	UMU R
1	MUHAMMAD AI RIDHO	L		5		21	3	21
2	HENDRA HARI PRATAMA	L	4		3	1	21	31
3	ACHMAD AMINUDDIN	L		8	10	11		31
4	RADI ADI MURSIDI	L		14	1	14	1	50
5	A FAISAL HUDAYANA	L		5	4	6	14	34
6	AGUS SUSANTO	L	4	4	2	19		49
7	MOH ALI MAS'UDI	L		7	3	13	6	23
8	PANGAT	L		4	10	15		23
9	MOCHAMMAD FAIZAL A	L	8				21	26
10	M ZAMRONI A	L	8				21	30
11	RIFQI AKBAR S	L	2	4	5	13	5	29
12	FIAN DWI SUHARTO	L	4	4	1	19	1	26
13	ARIF	L	1	3	1	3	21	37
14	GUNAWAN	L	3	9	4	7	6	44
15	IMAM AGUS FAISAL	L		5	2	22		22
16	HANIA NUR IRMA	P		5	5	19		23
17	NUR KHOIRUN	P	3	4	9	11	2	27
18	NOVIA D'MILLA PUTRI	P		7	2		20	28
19	TAQIJA	P	6		1	8	14	22
20	LUTFIYAH	P		6	1	15	7	45
21	DIANA	P	1	6	1	18	2	30
22	ANITA SABET	P	4	1	6	14	4	31

23	EVY NOVANDARI	P		7	3	19		38
24	NURI	P	3	5	5	9	7	29
25	LUCHIA NOVI	P	6	1	4	15	3	37
26	ROSA FADHILAH	P	3	5	11	10		24
27	LUSIA ETI WENDINI	P		6	1	18	4	43
28	SUPRIANI	P	6	3	3	16	1	53
29	PUNGKAS AGUS TRI	P	3	4	3	13	6	41
30	ANI	P	5	4	3	16	1	53

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9
4	4	4	4	2	4	4	2	4
5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5	4
2	4	3	4	3	3	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4
3	5	3	5	5	5	4	2	5
4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	4	5	5	3	4	4	3	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5

3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	2	3	2	2
5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	2	3	1	2
3	3	4	4	4	2	5	2	2
5	5	5	5	5	1	5	1	1
5	5	5	5	5	1	5	1	1
3	3	3	3	4	2	3	3	2
4	3	3	4	4	2	4	2	4
4	3	3	4	4	2	4	2	2
4	3	4	5	5	2	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	3	3	4	4	2	3	2	2
5	4	4	4	4	2	2	2	2
4	2	3	4	4	2	4	1	1
4	3	4	4	3	2	4	2	2
4	2	3	4	4	1	4	1	1
4	4	4	4	4	2	5	4	2
4	3	3	4	3	2	4	3	1
4	4	4	4	4	3	5	1	1
3	3	4	4	4	2	4	2	2
4	3	4	4	4	2	4	2	2
4	3	3	4	4	4	5	1	4
4	4	4	4	4	3	4	2	2
4	4	4	4	5	2	4	2	4
4	4	4	5	5	1	4	1	1
4	4	3	4	4	2	4	2	2
4	3	4	4	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	2	2

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
3	4	4	4	2	4	4	2	4	4
3	2	2	2	2	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	2	4	4	2	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
5	5	4	4	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	TOTAL
VAR00001 Pearson Correlation	1	.617**	.529**	.277	.393*	.423*	.549**	.489**	.239	.770**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.138	.032	.020	.002	.006	.203	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002 Pearson Correlation	.617**	1	.511**	.397*	.394*	.586**	.524**	.264	.342	.753**
Sig. (2-tailed)	.000		.004	.030	.031	.001	.003	.158	.064	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003 Pearson Correlation	.529**	.511**	1	.573**	.172	.391*	.412*	.206	.185	.651**
Sig. (2-tailed)	.003	.004		.001	.363	.032	.024	.276	.327	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004 Pearson Correlation	.277	.397*	.573**	1	.325	.452*	.384*	.128	.349	.599**
Sig. (2-tailed)	.138	.030	.001		.080	.012	.036	.500	.059	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005 Pearson Correlation	.393*	.394*	.172	.325	1	.490**	.344	.329	.417*	.636**
Sig. (2-tailed)	.032	.031	.363	.080		.006	.063	.076	.022	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006 Pearson Correlation	.423*	.586**	.391*	.452*	.490**	1	.678**	.118	.921**	.797**
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.032	.012	.006		.000	.535	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007 Pearson Correlation	.549**	.524**	.412*	.384*	.344	.678**	1	.282	.575**	.751**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.024	.036	.063	.000		.131	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008 Pearson Correlation	.489**	.264	.206	.128	.329	.118	.282	1	.059	.523**
Sig. (2-tailed)	.006	.158	.276	.500	.076	.535	.131		.757	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009 Pearson Correlation	.239	.342	.185	.349	.417*	.921**	.575**	.059	1	.635**
Sig. (2-tailed)	.203	.064	.327	.059	.022	.000	.001	.757		.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Pearson Correlation	.770**	.753**	.651**	.599**	.636**	.797**	.751**	.523**	.635**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4 : Hasil Uji SPSS

Uji Variabel Y

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	TOTAL
VAR00001 Pearson Correlation	1	.468**	.535**	.614**	.397*	.116	.000	-.072	.109	.475**
Sig. (2-tailed)		.009	.002	.000	.030	.542	1.000	.705	.566	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002 Pearson Correlation	.468**	1	.722**	.550**	.552**	.315	.324	.150	.231	.756**
Sig. (2-tailed)	.009		.000	.002	.002	.089	.081	.428	.219	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003 Pearson Correlation	.535**	.722**	1	.673**	.528**	.197	.287	.068	.169	.687**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.003	.296	.125	.722	.372	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004 Pearson Correlation	.614**	.550**	.673**	1	.698**	.012	.403*	-.166	.086	.563**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.950	.027	.379	.650	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.397*	.552**	.528**	.698**	1	.031	.325	-.131	.192	.550**
	Sig. (2-tailed)	.030	.002	.003	.000		.870	.080	.492	.310	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.116	.315	.197	.012	.031	1	.180	.359	.703**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.542	.089	.296	.950	.870		.342	.052	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.000	.324	.287	.403*	.325	.180	1	-.133	.040	.402*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.081	.125	.027	.080	.342		.484	.833	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	-.072	.150	.068	-.166	-.131	.359	-.133	1	.380*	.419*
	Sig. (2-tailed)	.705	.428	.722	.379	.492	.052	.484		.038	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	.109	.231	.169	.086	.192	.703**	.040	.380*	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.566	.219	.372	.650	.310	.000	.833	.038		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.475**	.756**	.687**	.563**	.550**	.683**	.402*	.419*	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.002	.000	.028	.021	.000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Uji Validitas Z

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	TOTAL
VAR0000 Pearson 1 Correlation	1	.643**	.438*	.419*	.486**	.488**	.336	.466**	.461*	.308	.641**
Sig. (2-tailed)		.000	.015	.021	.007	.006	.069	.009	.010	.098	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 Pearson 2 Correlation	.643**	1	.684**	.696**	.569**	.625**	.275	.366*	.609**	.269	.736**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.141	.047	.000	.151	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 Pearson 3 Correlation	.438*	.684**	1	.836**	.683**	.807**	.373*	.451*	.781**	.356	.835**
Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000	.000	.043	.012	.000	.054	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 Pearson 4 Correlation	.419*	.696**	.836**	1	.858**	.764**	.524**	.664**	.735**	.567**	.915**
Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 Pearson 5 Correlation	.486**	.569**	.683**	.858**	1	.694**	.458*	.894**	.659**	.548**	.894**
Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000		.000	.011	.000	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR0000 6	Pearson Correlation	.488**	.625**	.807**	.764**	.694**	1	.310	.550**	.973**	.303	.852**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000		.096	.002	.000	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 7	Pearson Correlation	.336	.275	.373*	.524**	.458*	.310	1	.530**	.299	.955**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.069	.141	.043	.003	.011	.096		.003	.108	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 8	Pearson Correlation	.466**	.366*	.451*	.664**	.894**	.550**	.530**	1	.525**	.641**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.009	.047	.012	.000	.000	.002	.003		.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0000 9	Pearson Correlation	.461*	.609**	.781**	.735**	.659**	.973**	.299	.525**	1	.291	.829**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.108	.003		.119	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0001 0	Pearson Correlation	.308	.269	.356	.567**	.548**	.303	.955**	.641**	.291	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.098	.151	.054	.001	.002	.104	.000	.000	.119		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.736**	.835**	.915**	.894**	.852**	.621**	.789**	.829**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	motivasi	produktivitas	kompensasi	X.Z		
N			30	30	30	30
Mean	37.70	30.53	39.60	1503.60		
Std. Deviation	4.178	4.158	5.769	344.780		
Absolute	.145	.177	.172	.202		
Positive	.145	.177	.172	.202		
Negative	-.101	-.105	-.128	-.100		
Kolmogorov-Smirnov Z			.792	.970	.944	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)			.558	.303	.335	.174

a. Test distribution is Normal.

Uji linieritas Tahap I

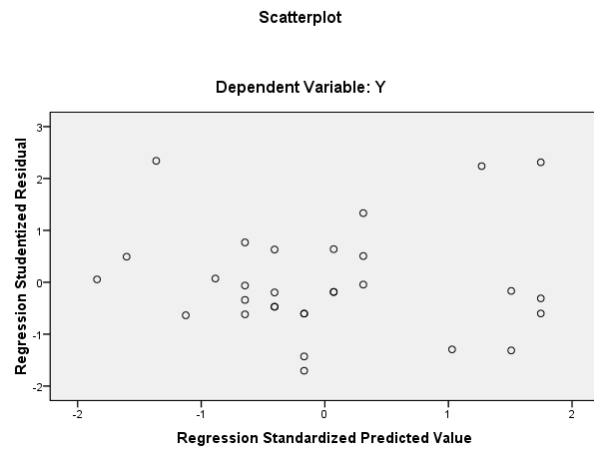
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAAN * MOTIVASI * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	376.633	13	28.972	3.713	.008
		Linearity	118.363	1	118.363	15.171	.001
		Deviation from Linearity	258.271	12	21.523	2.759	.030
	Within Groups		124.833	16	7.802		
	Total		501.467	29			

Uji Linearitas Tahap II

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAAN * MOTIVASI * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	402.967	24	16.790	.852	.649
		Linearity	133.223	1	133.223	6.763	.048
		Deviation from Linearity	269.744	23	11.728	.595	.820
	Within Groups		98.500	5	19.700		
	Total		501.467	29			

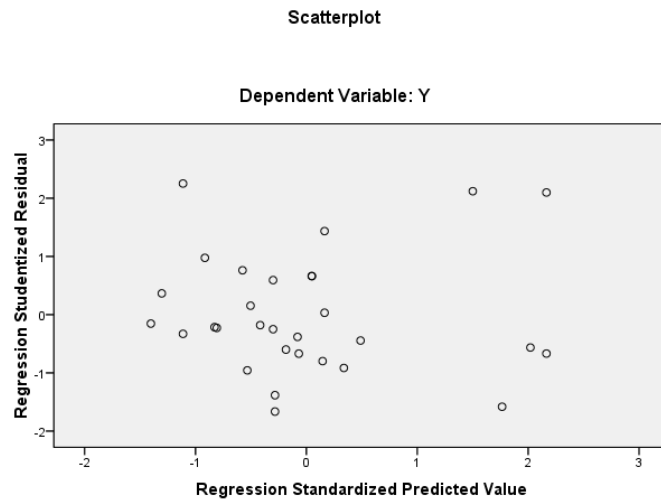
Uji Heteroskadastisitas

Tahap I



Uji Heteroskadastisitas

Tahap I



Uji Regrsi Modal I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.209	3.699

a. Predictors: (Constant), Motivsi kerja

Uji Regresi Modal II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.256	3.587

a. Predictors: (Constant), Motivasierja*kompensasi, Motivasierja, kompensasi

Uji Hipotesis (Prsial) Metode I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.305	6.234		1.974	.058
MOTIVASI KERJA	.484	.164	.486	2.941	.006

Uji Hipotesis (Prsial) Metode II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.351	1.195		32.103	.000
Motivasi	-.883	.042	-.640	-21.058	.000
Produktivitas	-.043	.031	-.031	-1.387	.177
X*Z	.024	.001	1.425	45.985	.000

a. Dependent Variable:
Kompensasi

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Achmad Samsudin
NIM/Jurusan : 17510204/Manajemen
Pembimbing : Setiani M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada KUD Gondanglegi

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	23 Februari 2022	Konsultasi Proposal Skripsi	1. 
2	24 Maret 2022	Acc Proposal Skripsi	2. 
3	21 April 2022	Revisi Proposal Skripsi	3. 
4	29 April 2022	Koesioner	4. 
5	15 November 2022	Konsultasi BAB IV DAN V	5. 
6	26 Desember 2022	Konsultasi Skripsi	6. 
7	5 Januari 2023	Acc Skripsi	7. 

Malang, 7 Januari 202

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan,SE.,M.M

NIP:197406042006041002

lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Achmad Samsudin
NIM : 17510204
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada KUD Gondanglegi**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	0%	0%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 1 Januari 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

lampiran 7 Hasil Uji Plagiarisme

ORIGINALITY REPORT

15 %	%	%	15 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Udayana University Student Paper	5 %
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	2 %
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2 %
4	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1 %
6	Submitted to President University Student Paper	1 %
7	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %
8	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	1 %
9	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	1 %
10	Submitted to Santa Barbara City College Student Paper	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

Lampiran 8 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Achmad Samsudin
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 05-05-1998
Alamat Asal : DSN Wates, Rt/Rw 33/09, Desa Gondanglegi Wetan,
Kec. Gondanglegi, Kab. Malang
Alamat Tinggal : DSN Wates, Rt/Rw 33/09, Desa Gondanglegi Wetan,
Kec. Gondanglegi, Kab. Malang
Telepon/HP : 081259187346
E-mail : asamsudin5@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SDI Salafiyah
2011-2014 : MTS Bahrul Ulum
2014-2017 : SMK Muhammadiyah 7
2017-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2010-2014 : Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh

Pengalaman Organisasi

- Anggota Koperasi Mahasiswa (Kopma) Padang Bulan UIN Malang