

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang

Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang berdiri sejak tahun 1997, yang beralamat di Jl. Raya Sekayu Sukajadi II Km 14, Kelurahan Tanah Mas. PT ini merupakan cabang dari PT Tunas Baru Lampung Tbk, yang berpusat di Jakarta dan pabrik pertamanya berada di Lampung. PT TBLA Tbk berdiri sejak tahun 1973. PT TBLA Tbk Cabang Palembang adalah perusahaan manufaktur. Produk yang diproduksi meliputi Minyak Goreng jadi, CPO (*Crude Palm Oil*) / minyak setengah jadi, Sabun (sabun BW dan sabun Kompas), Sagu, Bihun, dan Oksigen. Karyawan di PT TBLA Tbk Cabang Palembang sebanyak 700 orang. PT TBLA Tbk Cabang Palembang juga salah satu anggota yang tergabung dalam Sungai Budi Group. Sungai Budi Group merupakan salah satu perintis industri pertanian di Indonesia yang didirikan pada tahun 1947.¹

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi produsen minyak goreng nabati dan turunannya yang terintegrasi penuh dengan biaya produksi yang rendah dan ramah lingkungan.

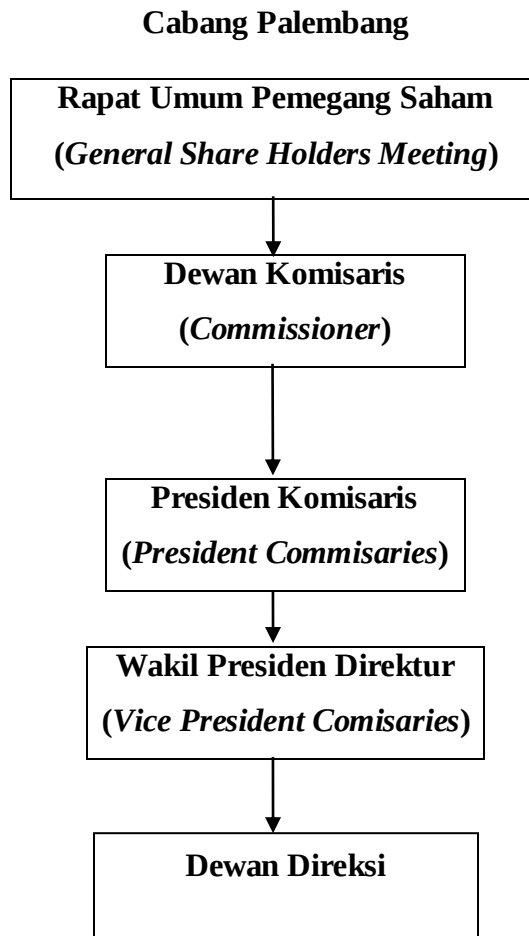
¹ Perusahaan PT. Tunas Baru Lampung Tbk

b. Misi Perusahaan

Kekuatan melalui integrasi

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Tunas Baru Lampung Tbk



Sumber : PT. Tunas Baru Lampung, Tbk 2018

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan saluran perintah dan penyampaian laporan.

Berikut penjelasan tugas dan wewenang mengenai jabatan-jabatan dalam struktur organisasi PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

a. Rapat Umum Pemegang Saham

Tugas dan wewenang rapat umum pemegang saham sebagai berikut :

1. Mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Komisaris
2. Menyetujui atau menolak RJPP dan RKAP
3. Menetapkan target kinerja masing-masing Direksi dan Komisaris
4. Melakukan penilaian kinerja Direksi dan Komisaris
5. Menetapkan auditor eksternal untuk melakukan audit atas laporan keuangan
6. Menetapkan renumerasi Direksi dan Komisaris
7. Menetapkan perhitungan alokasi laba perusahaan
8. Menetapkan jumlah maksimum jabatan Komisaris yang boleh dirangkap oleh seorang Komisaris
9. Menetapkan jumlah maksimum jabatan Komisaris yang boleh dirangkap oleh Direksi pada anak perusahaan
10. Mendeglasikan kepada Komisaris tentang pembagian tugas dan wewenang anggota Direksi

b. Komisaris

Tugas dan wewenang Komisaris adalah sebagai berikut :

1. Memiliki akses terhadap perusahaan sesuai dengan ketentuan AD dan peraturan per Undang-Undangan yang berlaku

2. Mengetahui segala tindakan yang dijalankan oleh komisaris
3. Menanyakan/meminta penjelasan kepada Direksi mengenai pengelolaan perseroan
4. Menerima honorarium
5. Menerima salinan risalah rapat Komisaris
6. Mendapatkan bantuan tenaga profesional
7. Memberhentikan sementara waktu anggota Direksi
8. Mengevaluasi dan menyetujui atau menolak permintaan persetujuan dari Direksi untuk transaksi tertentu sesuai ketentuan AD
9. Mengambil keputusan di dalam maupun di luar rapat Komisaris

c. Komite Audit

Tugas dan wewenang komite audit sebagai berikut :

1. Menganalisa laporan keuangan kuartal, semester dan tahunan
2. Mengkaji independensi dan ruang lingkup kerja auditor independen
3. Mengevaluasi dan merekomendasi metode budidaya kebun
4. Memberikan rekomendasi penyempurnaan sistem pengendalian manajemen
5. Mengkaji hasil audit yang dilakukan oleh auditor internal
6. Mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Komisaris
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Komisaris
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komisaris

d. Presiden Direktur

Tugas dan wewenang presiden direktur sebagai berikut :

1. Memimpin dan mengurus perseroan
2. Menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perseroan
3. Mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan
4. Bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas untuk kepentingan perseroan sesuai ketentuan yang berlaku
5. Bertanggung jawab secara pribadi jika bersalah atau lalai dalam pelaksanaan tugasnya
6. Melakukan perikatan/transaksi sesuai ketentuan AD
7. Mengatur pendeglasian wewenang

e. Wakil Presiden Direktur

Tugas dan wewenang wakil presiden direktur sebagai berikut :

1. Membantu direktur dalam membina hubungan yang harmonis dengan instalasi pemerintah, aparat keamanan, lembaga/organisasi kemasyarakatan dan lingkungan
2. Menngatur dan memimpin terselenggaranya keamanan dan ketertiban di dalam areal usaha
3. Membantu direktur dalam pembinaan disiplin para karyawan
4. Memimpin mobilisasi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan umum yang menyangkut kebersihan, kerapian areal dan perawatan/perbaikan instalasi usaha
5. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya dan di atas perintah atasan

f. Audit internal

Tugas dan wewenang audit internal sebagai berikut :

1. Menentukan baik tidaknya internal auditor dengan memperhatikan pemisahan fungsi dan apakah prinsip akuntansi benar-benar telah dilaksanakan
2. Bertanggung jawab dan menentukan apakah pelaksanaannya mentaati peraturan, rencana policy dan prosedur yang telah ditentukan sampai menilai apakah hal-hal tersebut perlu diperbaiki atau tidak
3. Memverifikasi adanya kebutuhan kekayaan termasuk mencegah dan menemukan penyelewengan
4. Memverifikasi dan menilai tingkat kepercayaan terhadap sistem akuntansi (*accounting system*) dan pelaporan
5. Menilai kehematan, efisiensi dan efektifitas kegiatan
6. Melaporkan secara obyektif apa yang diketahuinya kepada manajemen disertai rekomendasi perbaikannya

g. Sekertaris Kooperasi

Tugas dan wewenang sekertaris kooperasi sebagi berikut :

1. Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik, terutama dalam hal keterbukaan informasi
2. Untuk memastikan agar perusahaan mematuhi segala ketentuan badan pengawas pasar modal, lembaga keuangan, bursa efek indonesia, serta sebagai penghubung antara perusahaan dengan masyarakat

3. Meliputi pengetikan, making call, menerima tamu, korepondensi, filling, surat menyurat
4. Meliputi penyusunan jadwal perjalanan, *making appointment*, pengaturan keuangan, persiapan dan penyelenggaraan rapat
5. Meliputi pembuatan formulir telepon, dokumentasi, mengirim ucapan kepada klien, mengatur ruang kantor pimpinan

h. Direktur Keuangan

Tugas dan wewenang direktur keuangan sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan pengendalian kegiatan akuntansi manajemen, keuangan, teknologi sistem informasi keuangan, dan kegiatan pembelian
2. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan
3. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan
4. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP)
5. Mengusulkan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi akuntansi dan keuangan dan bentuk-bentuk pelaporan
6. Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba-rugi, laporan arus kas) yang auditabel secara berkala beserta

perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi kepada direksi

7. Mengevaluasi kajian kelayakan investasi dalam surat-surat berharga, akisisi, merger dan privatisasi
8. Mengevaluasi dan menyampaikan bahan-bahan laporan untuk rapat umum pemegang saham (RUPS) kepada direksi
9. Melporkan kinerja manajemen unit operasi terhadap anggaran dan standar biaya, dan memberikan penjelasan disertai rekomendasi perbaikan yang diperlukan
10. Melakukan perencanaan dan pengendalian anggaran bulanan, triwulan dn tahunan
11. Memeriksa pengajuan rencana kebutuhan (RK) dan uang kas kecil.
12. Memberikan pertimbangan mengenai kebutuhan dana yang tidak tersedia alokasi anggarannya dan kebutuhan dana lain di luar anggaran
13. Menghitung harga pokok dan mengusulkan penetapan tarif
14. Mengevaluasi rencana kebutuhan biaya operasional dan modal kerja sertapenerimaan dan pengeluaran kas/bank
15. Mengelola alat-alat pembayaran dan surat-surat berharga
16. Mengevaluasi penutupan asuransi dan tuntunan ganti rugi
17. Mengevaluasi perhitungan kewajiban perpajakan sesuai undang-undang perpajakan
18. Meyelenggarakan progam bantuan dan pembinaan terhadap usaha kecil dan koperasi

19. Menyelenggarakan data base mitra binaan
20. Menyelenggarakan kegiatan bina lingkungan
21. Mengkoordinasi penyelesaian piutang macet ke direktorat jenderal piutang lelang negara, komisaris dan pemegang saham
22. Melakukan kompilasi, analisis dan evaluasi piutang usaha dari unit usaha setiap bulan

Hubungan kerja direktur keuangan dapat terlihat dari beberapa bagian yaitu :

1. Keuangan
2. Akuntansi
3. Pembelian
4. Teknologi Sistem Informasi

i. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi sebagai berikut :

1. Menetapkan dan mewujudkan sasaran strategi di bidang produksi
2. Menetapkan upaya strategi di bidang produksi
3. Menetapkan sistem kerja bidang produksi untuk mewujudkan (*operasional excellence*)
4. Menterjemahkan kebutuhan pasar menjadi pelaksana operasional bidang produksi
5. Melaksanakan bidang program sertifikasi ISO 9000 dan ISO 14000 dan SMK3
6. Mengendalikan biaya produksi pada tingkat yang lebih efisien

7. Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknik informasi (TI) yang terintegrasikan dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal

Hubungan kerja direktur produksi dapat terlihat dari beberapa bagian yaitu :

1. Riset dan Pengendalian Mutu
2. Pabrik
3. Kebun

j. Direktur Pemasaran Ekspor

Tugas dan wewenang direktur pemasaran ekspor sebagai berikut :

1. Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa
2. Melaksanakan kebijakan di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri dan sarana promosi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis serta mitra aliansi
4. Menyusun standar, norma, kriteria, dan prosedur di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri, promosi dalam negeri dan sarana promosi
5. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri, dan sarana promosi

6. Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap
7. Menetapkan pedoman harga barang dan jasa
8. Menetapkan kebijakan dalam meniasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing
9. Menginformasikan kebtuhan pasarsecara berkesinambungan kepada direktur produksi
10. Merancang proses bisnis dan *work system* bidang pemsaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operating excellence*
11. Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan
12. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta mewujudkan pembiayaan pemasok
13. Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien
14. Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000, SMK3

k. Direktur Pemasaran Lokal

Tugas dan wewenang direktur pemasaran lokal sebagai berikut :

1. Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa.

2. Melaksanakan kebijakan di bidang pengembangan pasar, promosi dalam negeri dan sarana promosi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis serta mitra aliansi
4. Menyusun standar, norma, kriteria, dan prosedur di bidang pengembangan pasar, promosi luar negeri, promosi dalam negeri dan sarana promosi
5. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi bidang pengembangan pasar, promosi dalam negeri, dan sarana promosi
6. Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap
7. Menetapkan pedoman harga barang dan jasa
8. Menetapkan kebijakan dalam menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing
9. Menginformasikan kebutuhan pasar secara berkesinambungan kepada direktur produksi
10. Merancang proses bisnis dan *work system* bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operating excellence*
11. Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan

12. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta mewujudkan pembiayaan pemasok
13. Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien
14. Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000, SMK3

I. Direktur SDM dan Perizinan Umum

Tugas dan wewenang direktur SDM dan perizinan umum sebagai berikut :

1. Menetapkan kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan
2. Menetapkan sistem kerja bidang sumber daya umum untuk mewujudkan *operational excellen*
3. Melaksanakan mapping personil secara produksi
4. Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan
5. Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya
6. Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi
7. Menetapkan sistem rekrutmen karyawan
8. Menetapkan program peningkatan kesejahteraan
9. Menetapkan sistem survey kepuasan karyawan
10. Menjalin hubungan yang harmonis dengan stake holders
11. Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan

12. Mengendalikan biaya pembinaan sumber daya manusia dan umum secara efisien

4. Aspek Kegiatan PT Tunas Baru Lampung Tbk

PT Tunas Baru Lampung Tbk merupakan perseroan yang bergerak dalam bidang usaha jasa dan usaha penjualan barang dengan :

a. Status

Bentuk Perusahaan	: Perseroan Terbatas
Nama Perusahaan	: PT Tunas Baru Lampung Tbk
Alamat	: Wisma Budi LI. 8-9, Jalan H.R. Rasuna Said Kav. C-6, Jakarta selatan 12940 (Pusat). : Jalan Ikan Kakap No.9/12 Bandar Lampung. : Jl. Raya Palembang-Betung KM.14 Kel. Tanah Mas Kec. Telang Kelapa Banyuasin, Sumatra Selatan 30761 (Cabang).
Telepon	: (021) 521 3383 (20 Lines) (Pusat) : (0711) 430832 (Cabang Palembang)
Fax	: 521 3392 – 521 3282 – 520 5829 (Pusat) : 0711 – 430679 (Cabang Palembang)

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status. Berikut deskripsi karakteristik responden :

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terdiri dari 40,0 % laki-laki terdiri dari 12 orang, sedangkan 60,0% perempuan terdiri dari 18 orang. Jadi karyawan yang ada di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas lebih banyak tenaga perempuan dibandingkan laki-laki

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	3	10.0	10.0	10.0
	30-39	8	26.7	26.7	36.7
	40-59	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa karyawan yang berusia antara 20-29 tahun yakni sebanyak 3 orang (10,0%), karyawan yang berusia antara 30-39 tahun yakni sebanyak 8 orang (26,7%) dan karyawan yang berusia 40-59 tahun yakni sebanyak 19 orang (63,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas berusia antara 40-59 tahun. Artinya karyawan yang bekerja di produksi sabun kompas sebagian besar adalah karyawan yang berusia dewasa, hal ini menunjukkan memberikan efek positif bagi perusahaan karena sebagian besar karyawan dalam masa produktif dan mempunyai semangat yang tinggi serta kreatifitas dalam bekerja.

3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	50.0	50.0	50.0
SMP	8	26.7	26.7	76.7
SD	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 15 orang (50,0%), karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 8 orang (26,7%) dan karyawan dengan

pendidikan SD sebanyak 7 orang (23,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas pendidikan terakhirnya adalah SMA.

4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT.Tunas Baru Lampung (TBL), khususnya dibagian produksi sabun kompas disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	12	40.0	40.0	40.0
11-20	5	16.7	16.7	56.7
21-30	12	40.0	40.0	96.7
31-40	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 12 orang (40,0%), karyawan dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), karyawan dengan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 12 orang (40,0%) dan karyawan dengan lama bekerja 31-40 tahun sebanyak 1 orang (3,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT.Tunas Baru Lampung (TBL), khususnya dibagian produksi sabun kompas memiliki lama bekerja antara 1-10 tahun dan lama bekerja 21-30 tahun. Artinya, karyawan di produksi sabun kompas memiliki loyalitas yang tinggi.

5. Status

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	5	16.7	16.7	16.7
Menikah	20	66.7	66.7	83.3
Janda	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan satus belum menikah ada 5 orang (16,7%), karyawan dengan status menikah ada 20 orang (66,7%) dan karyawan dengan status janda ada 5 orang (16,7%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas memiliki status menikah dengan jumlah 20 orang.

C. Analisis data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang

ingin diungkapkan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-Total Correlation* > dari r -tabel yaitu 0,361.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,802	0,361	Valid
2	0,729	0,361	Valid
3	0,749	0,361	Valid
4	0,833	0,361	Valid
5	0,555	0,361	Valid
6	0,661	0,361	Valid
7	0,882	0,361	Valid
8	0,416	0,361	Valid
9	0,787	0,361	Valid
10	0,575	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan motivasi (X_1), memiliki *correlated item – Total correlation* (r -hitung) > r -tabel yaitu 0,361, ini berarti seluruh item pernyataan motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi (X₂)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 624	0, 361	Valid
2	0, 396	0, 361	Valid
3	0, 689	0, 361	Valid
4	0, 734	0, 361	Valid
5	0, 697	0, 361	Valid
6	0, 695	0, 361	Valid
7	0, 686	0, 361	Valid
8	0, 768	0, 361	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan motivasi (X₂), memiliki *correlated item – Total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,361, ini berarti seluruh item pernyataan Pemberian Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 896	0, 361	Valid
2	0, 907	0, 361	Valid
3	0, 901	0, 361	Valid
4	0, 858	0, 361	Valid
5	0, 871	0, 361	Valid
6	0, 683	0, 361	Valid
7	0, 577	0, 361	Valid

8	0,813	0,361	Valid
9	0,761	0,361	Valid
10	0,821	0,361	Valid
11	0,825	0,361	Valid
12	0,801	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Produktivitas kerja (Y), memiliki *correlated item – Total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,361, ini berarti seluruh item pernyataan Produktivitas kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibiltas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila alat ukur dapat diandalkan lebih lanjut, maka realibilitas variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,878	Reliabel
Pemberian Kompensasi(X ₂)	0,826	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,946	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel menunjukkan Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini berarti bahwa setiap

variabel motivasi, pemberian kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

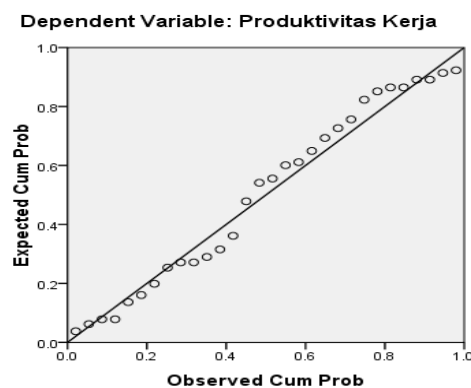
1. Uji normalitas

Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Grafik Normal PP-PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS 2018

Berdasarkan grafik normal P-plot or Regression standardized residual menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolineritas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.655	1.526
Pemberian Kompensasi	.655	1.526

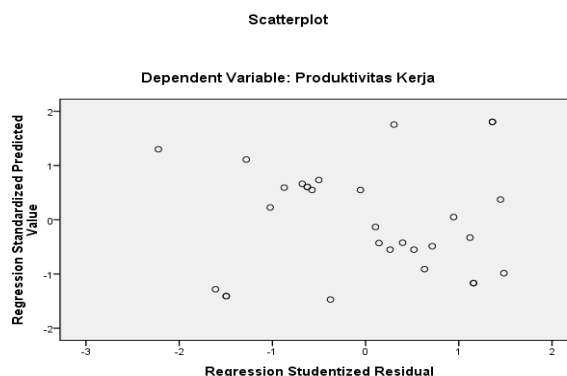
Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot sebagai berikut.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan gambar 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. dasar pengambilan keputusan Uji Linearitas jika nilai signifikan linear $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang Linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika nilai

signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Produktivitas Kerja
ANOVA Table

			Df	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi	Between Groups (Combined)		13	4.653	.002
		Linearity	1	35.509	.000
		Deviation from Linearity	12	2.082	.086
	Within Groups		16		
	Total		29		

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig linearitas sebesar $0,86 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Motivasi dan Produktivitas Kerja.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Pemberian Kompensasi dan Produktivitas Kerja
ANOVA Table

			df	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Pemberian Kompensasi	Between Groups (Combined)		14	1.445	.244
		Linearity	1	10.750	.005
		Deviation from Linearity	13	.730	.713
	Within Groups		15		
	Total		29		

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig linearitas sebesar $0,713 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Pemberian Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

5. Analisis Regresi Linier berganda

Regresi Linier digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variable bebas terhadap variable terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari Heteroskedastisitas. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis, hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.121	4.711		5.121	.000
Motivasi	.463	.143	.545	3.240	.003
Pemberian Kompensasi	.244	.176	.233	1.383	.178

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 4.13 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 24,121 + 0,463X_1 + 0,244X_2$$

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Pemberian Kompensasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 24,121 maka dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Motivasi (X_1) dan variabel pemberian kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 24,121 tidak berubah.
2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,463 maka ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,463, artinya apabila setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,463 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien Regresi Pemberian Kompensasi (X_2) sebesar 0,244 maka ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel pemberian Kompensasi (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,244, artinya apabila setiap peningkatan variabel Pemberian Kompensasi sebesar 1% maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,244 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. dasar pengambilan keputusan uji t Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.121	.000
Motivasi	3.240	.003
Pemberian Kompensasi	1.383	.178

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan hasil Tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (X) tersebut terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,240. Sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2,052. Hal ini berarti $t_{hitung} 3,240 > t_{tabel} 2,052$. Memiliki tingkat signifikan sebesar 3,240. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh pada variabel produktivitas kerja (Y).

2. Pemberian Kompensasi (X_2)

Nilai t hitung untuk variabel pemberian kompensasi sebesar 1,383. Sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 2,052. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} 1,383 < t_{\text{tabel}} 2,052$. Memiliki tingkat signifikan sebesar 1,383. Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh pada variabel produktivitas kerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. dasar pengambilan keputusan uji f jika nilai signifikan $< 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Simulta (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.033	2	216.017	13.480	.000 ^a
	Residual	432.667	27	16.025		
	Total	864.700	29			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,480 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,35 dengan signifikan sebesar 0,05 Jadi dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($13,480 > 3,35$ dengan Sig f $0,00 < 0,05$), ini berarti bahwa variable independen Motivasi (X_1) dan Pemberian Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel Motivasi dan Pemberian Kompensasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 atau 0-1 seperti pada tabel 4.16 Berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.463	4.00309

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

Sumber : Output SPSS 16.0 2018

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,500, Hal ini berarti variable bebas yakni Motivasi dan Pemberian Kompensasi mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 50,0% terhadap

variable terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 50,0\% = 50\%$) 50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

F. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis (H1) melalui uji parsial (uji t) dengan hasil perhitungan pada tabel 4.14. berdasarkan hasil pengujian secara parsial Uji t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 3,240, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,052 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,240 > 2,052$) dan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$ artinya secara individual Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas.

Karyawan yang bekerja terdiri dominan lebih banyak perempuan (60%) dari pada laki-laki (40%) dan memiliki usia yang berusia dewasa dalam masa produktif sehingga memberikan efek positif dalam perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa skor tertinggi variabel motivasi terdapat pada indikator kebutuhan, dengan memperhatikan kebutuhan individu diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga apa yang diinginkan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas dalam rangka mencapai tujuannya dapat terlaksana karena didukung oleh karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri seseorang mengarahkan seseorang kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya maka semakin sering karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), mendapatkan motivasi penghargaan atas pekerjaannya semakin besar peluang bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk memproduksi sabun kompas dan menunjukkan bahwa pada perusahaan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), Bagian produksi sabun kompas karyawannya termotivasi karena adanya dorongan atau masukan dari para pekerja itu sendiri dan atasannya serta lingkungan kerja yang baik, sehingga menciptakan semangat dan loyalitas kerja.

PT. Tunas Baru Lampung (TBL), Bagian produksi sabun kompas berusaha memenuhi kebutuhan kepada karyawan. Pemberian kebutuhan kepada karyawan secara baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan Produktivitas yang tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rismalasari (2014) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,632. dan t_{tabel} 1,995 hal ini menunjukkan jika hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 1,995$) Pada Motivasi eksternal (X_2) yang menunjukkan hasil jika Motivasi Eksternal menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena semakin termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut semakin baik.

2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis (H2) melalui uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 1,383, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,052 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,383 < 2,052$) dan nilai signifikansi $1,78 > 0,05$ artinya secara individual Variabel Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas. Karena besarnya nilai t_{tabel} dari pada t_{hitung} , maka dari itu dapat disimpulkan H2 ditolak.

Hal ini terjadi dikarenakan karyawan merasa pemberian kompensasi dari pihak perusahaan belum terpenuhi, hal ini juga terlihat dari belum diterapkannya pemberian kompensasi dalam bentuk insentif untuk karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung bagian produksi sabun kompas. Padahal pemberian insentif merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, sebaiknya pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi kepada para karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin dibagian produksi sabun kompas, agar karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas memiliki pendidikan terakhir SMA, dengan lama

bekerja antara 1-10 tahun dan 21-30 tahun, yang memiliki loyalitas yang tinggi bagi perusahaan tersebut, dengan karyawan yang bekerja lama untuk perusahaan harusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya terutama dalam hal pemberian kompensasi bagi karyawan yang telah mengabdikan lama untuk bekerja di produksi sabun kompas.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vicky Frestiani Dewi (2014) yang diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,327 < 2,02$), hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda, sehingga diharapkan untuk kedepannya agar perusahaan lebih memperhatikan kembali dalam pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) melalui uji F (Uji Simultan) dengan hasil perhitungan statistik pada table 4.15 menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,480 setelah itu dibandingkan dengan nilai F table sebesar 3,35 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($13,480 > 3,35$ dengan Sig f $0,00 < 0,05$). Ini berarti bahwa Variabel independen Motivasi (X_1) dan Pemberian Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian Produksi Sabun Kompas, maka dari itu pihak perusahaan harus

memberikan motivasi dan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi untuk perusahaan PT. Tunas Baru Lampung khususnya dibagian produksi sabun kompas.

karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam perusahaan, akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan bagi PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas mempunyai motivasi yang tinggi. disamping itu faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan Pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), bagian produksi sabun kompas merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan, apalagi bagi karyawan yang bekerja dengan status menikah yang dominan berjumlah 20 orang tentunya akan lebih banyak kebutuhan untuk keluarganya. dengan demikian adanya motivasi yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi bagi PT. Tunas Baru Lampung bagian produksi sabun kompas.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto (2016) hasil uji F menghasilkan 62,624 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai berpengaruh secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi jika pimpinan perusahaan mampu memenuhi semua kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.