

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN HUMAN RELATIONS  
TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG RELEVAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
(Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang)**

**Rizki Dwiyanti**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Morich Indo Fashion Semarang. Populasinya adalah karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang. Sedangkan sampelnya adalah karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang sebanyak 98 responden, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Inferensial (kuantitatif), dimana dalam analisis tersebut menggunakan paket program SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kualitas kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Adjusted R square 0,869 menunjukkan bahwa 86,9 persen dari varian motivasi kerja adalah dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan 21,4 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan Adjusted R square 0,770 menunjukkan bahwa 77,0 persen dari varian motivasi kerja adalah dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan 23,0 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas, sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak, dengan demikian peneliti lanjutan dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik.

**Kata kunci :** *kompensasi, lingkungan kerja, human relation, motivasi, produktivitas kerja*

**Pendahuluan**

PT. Morich Indo Fashion merupakan salah satu perusahaan konveksi yang berkembang pesat di kawasan Kabupaten Semarang. Seiring dengan semakin banyaknya berdiri perusahaan konveksi di Kabupaten Semarang baik dalam skala besar maupun kecil maka perusahaan harus memperhatikan pelayanan konsumennya, terutama kecepatan dalam memenuhi pesanan. Terkait dengan kecepatan pemenuhan pesanan konsumen adalah semangat kerja yang tinggi dalam memenuhi target produksi.

Perusahaan harus bisa mempertahankan kepercayaan konsumen agar dapat memperluas/ menguasai pasar dunia. Perusahaan juga harus bisa meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin kerja karyawan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang

dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar sesuai dengan keinginan konsumen. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Morich Indo Fashion salah satunya adalah dengan cara peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Pengertian Produktivitas***

Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Jadi produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, dan produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa (Sinungan, 2008).

#### ***Motivasi Kerja***

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan (Martoyo : 2000:165).

#### ***Hirarki Maslow***

hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan

untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, sex dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Security Needs) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (Social Needs) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka, akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam Organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak sipervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.
4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs) Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang terus menerus berlangsung dan tidak pernah terpuaskan, karena hal ini didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan

kemampuannya.(Indriyo Gitosudarmo : 2000 : 32).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

### **Human Relation**

Human Relation adalah Hubungan Antar Manusia (HAM) interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang dikemukakan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan kenyataannya. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

1. H1 Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang.
2. H2 Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang.
3. H3 Ada pengaruh human relation terhadap motivasi kerja karyawan

PT. Morich Indo Fashion Semarang.

4. H4 Ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang.
5. H5 Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang.

### **Metode Penelitian**

#### **Definisi Operasional**

Definisi Operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri – ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep (Arikuntoro, 2003:109). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan mengadakan perbaikan tersebut, diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan standart kehidupan yang lebih tinggi (Sedarmayanti, 2001:56). Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Hasil yang dicapai dengan masukan yang diharapkan
- b. Prestasi yang dicapai dengan sumber–sumber yang bersangkutan
- c. Hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan
- d. Efektivitas dengan efisiensi

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2012:11), motivasi mendorong semangat kerja

seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapai
- c. Pengembangan diri
- d. Kemandirian dalam bertindak

### 3. Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (2000), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Gaji
  - b. Bonus
  - c. Fasilitas
  - d. Asuransi Kesehatan
- ### 4. Lingkungan Kerja

Menurut jurnal Stewart (2009), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja

berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Ruangan kerja bersih
- b. Pencahayaan yang cukup
- c. Suasana yang tenang
- d. Suhu udara

### 5. Human Relation

Human relation adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Sondang P. Siagian, 1997). Variabel human relation dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Komunikasi yang baik antar karyawan
- b. Diskusi untuk penyelesaian masalah
- c. Komunikasi yang baik antara Atasan dengan bawahan
- d. Tidak terjadi konflik

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:145). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Morich Indo Fashion Semarang yang berjumlah 3925 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari pada jumlah populasi (Djarwanto, 2007:109). Berdasarkan hasil

perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Hidayat, 2008:178).

### **Hasil Penelitian**

#### **Analisis Dan Pembahasan**

##### ***Uji Validitas***

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2001).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, dimana untuk menentukan  $r$  hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*, tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan pada masing-masing variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan human relation menunjukkan hasil yang valid. Terbukti dengan semua hasil nilai  $r$  hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut diperoleh melebihi nilai  $r$  tabel yang diperoleh dari nilai  $df = n - 2$ ,  $98 - 2 = 96$ , yaitu sebesar 0,1986

sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah penghitungan selanjutnya.

##### ***Uji Reliabilitas***

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006), dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur untuk masing-masing variabel. Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

##### ***Uji Asumsi Klasik***

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik ditentukan dengan menggunakan model statistik.

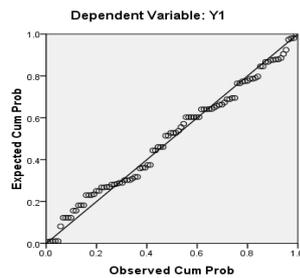
##### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. (Ghozali, 2001:74).

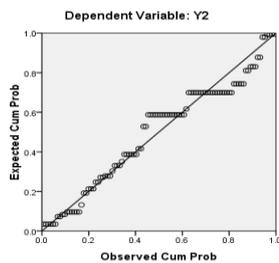
Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Normal P-Plot of regression standardized residual dari penelitian ini adalah normal. Dan berikut adalah hasil grafiknya :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2001:57). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. *Default* SPSS bagi angka tolerance adalah diatas 0,10 artinya bahwa semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance di atas 0,10. Apabila ternyata lebih rendah dari 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas.

Sedangkan pada *Variance Inflation Factor* (VIF), pada umumnya VIF ditentukan kurang dari 10. Artinya apabila variabel tersebut lebih dari 10 maka mempunyai persoalan multikolinieritas (korelasi yang besar di antara variabel bebas) dengan variabel bebas yang lainnya. (Ghozali, 2001).

### Uji Heteroskedastisitas

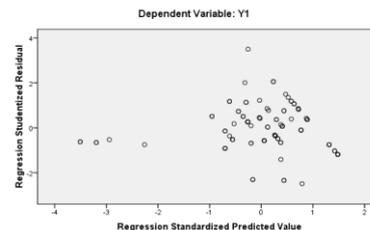
Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terjadi problem

Heteroskedastisitas, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

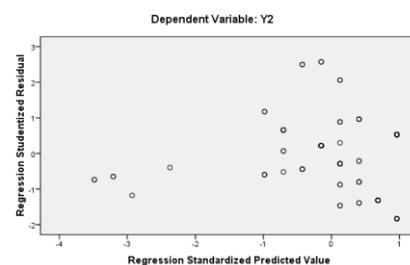
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui hasil pengujian heteroskedastisitas antara kualitas pelayanan, tarif, ketepatan waktu terhadap kepuasan pelanggan, berikut hasil pengujianya :

Scatterplot



Scatterplot



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap kepuasan pelanggan tidak terjadi problem heterokedastisitas.

### Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing-masing variabel yaitu : kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), human relation (X3) secara parsial

terhadap motivasi kerja (Y1) yang relevan dengan produktivitas kerja (Y2).

***Hipotesis Pertama (H1), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Motivasi Kerja***

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh nilai  $t$  hitung kompensasi adalah 8,111 dan  $t$  tabel sebesar 1,66105 (*two tailed*) dengan  $df = n - k = 98 - 3 = 95$ , jadi nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel atau signifikansi  $t$  hitung 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi yang diberikan lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang dapat **diterima**.

***Hipotesis kedua (H2), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja***

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh nilai  $t$  hitung kompensasi adalah 4,567 dan  $t$  tabel sebesar 1,66105 (*two tailed*) dengan  $df = n - k = 98 - 3 = 95$ , jadi nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel atau signifikansi  $t$  hitung 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  0,05.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang dapat **diterima**.

***Hipotesis ketiga (H3), Pengaruh Human Relation Terhadap Motivasi Kerja***

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh nilai  $t$  hitung kompensasi adalah 2,763 dan  $t$  tabel sebesar 1,66105 (*two tailed*) dengan  $df = n - k = 98 - 3 = 95$ , jadi nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel atau signifikansi  $t$  hitung 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  0,05.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika hubungan antara karyawan lebih baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang dapat **diterima**.

***Hipotesis kelima (H5), Pengaruh Y1 Terhadap Y2***

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diperoleh nilai  $t$  hitung kompensasi adalah 8,111 dan  $t$  tabel sebesar 1,66105 (*two tailed*) dengan  $df = n - k = 98 - 3 = 95$ , jadi nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel atau signifikansi  $t$  hitung 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H5) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang dapat **diterima**.

***Uji Hipotesa Secara Serentak (Uji F)***

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096.317	3	365.439	214.669	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.020	94	1.702		
	Total	1256.337	97			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Variabel Kualitas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), human relation (X3) memiliki nilai F hitung sebesar 214,669 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan *degrees of freedom* (df) penyebut sebesar 94 ( $N - k = 98 - 4 = 94$ ) sedangkan *degrees of freedom* (df) pembilang 3 ( $k - 1 = 4 - 1 = 3$ ) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Sehingga nilai F hitung = 214,669 > nilai F tabel = 2,70.

variabel terikat secara bersama-sama (Djarwanto Ps, 2003). Berikut ini adalah tabel hasil uji F :

Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa pengujian tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi(X1), lingkungan kerja (X2), human relation (X3) mengalami peningkatan secara simultan, maka akan meningkatkan motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	952.871	1	952.871	325.185	.000 <sup>a</sup>
	Residual	281.303	96	2.930		
	Total	1234.173	97			

a. Predictors: (Constant), Y1

b. Dependent Variable: Y2

Variabel Y1 memiliki nilai F hitung sebesar 325,185 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan *degrees of freedom* (df) penyebut sebesar 96 ( $N - k = 98 - 2 = 96$ ) sedangkan *degrees of freedom* (df) pembilang 1 ( $k - 1 = 2 - 1 = 1$ ) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,94. Sehingga nilai F hitung = 325,185 > nilai F tabel = 3,94.

Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa pengujian

tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja mengalami peningkatan secara simultan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang.

**Koefisien Determinasi (R Square) (1)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square. Berikut hasil pengujian yang

dibantu dengan program SPSS sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.869	1.30474

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tampilan output pada tabel 4.22 tersebut di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan human relation ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,869. Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel **Koefisien Determinasi (*R Square*) (2)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.770	1.71179

a. Predictors: (Constant), Y1

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tampilan output pada tabel 4.23 tersebut di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,770. Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena

tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2005:83). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan dan human relation dengan nilai sebesar 86,9%, sedangkan sisanya sebesar 13,1% (100% - 86,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2005:83).

Dalam hal ini dapat diartikan produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 77,0%, sedangkan sisanya sebesar 23,0% (100% - 77,0%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan pengolahan data dan kompensasi, lingkungan kerja dan human

relation terhadap motivasi kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = 0,563 + 0,556 X_1 + 0,292 X_2 + 0,200 X_3 + e$$

Koefisien regresi dari variabel penelitian kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan human relation (X3) memiliki tanda koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan ketiga variabel tersebut, maka akan meningkatkan motivasi kerja.  $Y_2 = 1,687 + 0,871 Y_1 + e$

Koefisien regresi dari variabel penelitian motivasi kerja (Y1) memiliki tanda koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan Ppada variabel tersebut, maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai t hitung dan sig hitung dari variabel penelitian yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan human relation (X3) masing-masing adalah (8,111 dengan signifikansi 0,000), (4,567 dengan signifikansi 0,000), (2,763 dengan signifikansi 0,007). Nilai t hitung dan signifikansi hitung semua variabel penelitian lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,66105 dan lebih kecil dari signifikansi tabel 0,05.

Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan human relation (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang **diterima**.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai t hitung dan sig hitung dari variabel penelitian yaitu motivasi kerja (Y1), adalah 18,033

dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung dan signifikansi hitung semua variabel penelitian lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,66105 dan lebih kecil dari signifikansi tabel 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (Y1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang **diterima**.

3. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) pada regresi pertama menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 214,669 lebih besar daripada F tabel yaitu 2,70 dan signifikansi F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada signifikansi F tabel yaitu 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen yaitu Kualitas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan human relation (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y1) pada PT. Morich Indo Fashion Semarang **diterima**.

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) pada regresi pertama menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 325,185 lebih besar daripada F tabel yaitu 3,94 dan signifikansi F hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada signifikansi F tabel yaitu 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y2) pada PT. Morich Indo Fashion Semarang **diterima**.

4. Nilai koefisien determinasi pada regresi pertama sebesar 0,869, artinya besar variasi motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel

kompensasi, lingkungan kerja dan human relation dengan nilai sebesar 86,9%, sedangkan sisanya sebesar 13,1% (100%-86,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi pada regresi kedua sebesar 0,770, artinya besar variasi produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja dengan nilai sebesar 77,0% sedangkan sisanya sebesar 23,0% (100% - 77,0%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pada penelitian ini variabel yang paling berpengaruh yaitu kompensasi (X1) dengan nilai t hitung sebesar 8,111 dengan signifikansi 0,000 sehingga jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja dan produktivitas kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang akan meningkat.

### Penutup

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan :

1. Kompensasi ditingkatkan sesuai dengan prestasi karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Hubungan dan komunikasi yang baik ditingkatkan agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan.

Di dalam penelitian ini kepuasan pelanggan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan human relation dengan nilai sebesar 86,9% sisanya sebesar 13,1% (100%-86,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain kompensasi, lingkungan kerja dan human relation yang tentunya

dapat mempengaruhi variabel dependen kepuasan motivasi kerja dan produktivitas kerja agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas, sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak, dengan demikian peneliti lanjutan dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik.

### Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito.1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Andam Dewi, Sari, 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Bahana Manajemen Pendidikan, Vol 1, No 1, Oktober 2013: 210-461.
- Anwar, Hairil, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. ejournal Ilmu Pemerintahan/1(1)348-358.
- Ayu, Maristiana, 2012. *Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2 No. 2 (111-119).
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Cianni, Mary, dan Donna Wnuck, (1997), " *Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of Career Development*," Academy of

- Management Executive, Vol 11, No.1, 1997.
- DR.A.A. Prabu, Anwar. Mangkunegara, Msi. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Ervianto, Wulfram I., 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gardner, R.C 2001. *Correlation, Causation, Motivation and Second Language Acquisition* : <http://publish.uwo.ca/~gardner/GardnerPublicLecture1.pdf>. (Diakses tanggal 7 Oktober 2014, pukul : 17.50).
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Jogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto. J, 2001, *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Surabaya.
- Maharlin, Renindia, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarkert Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, 1 (4): 298-314.
- Maristiana Ayu, 2012. *Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2 No. 2 (111-119).
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2000, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Notoatmodjo, S., 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Novianingsih, Diah, 2013. *Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Bdan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Bahana Pendidikan, Vol. 1 No. 1 (43-461).
- Rahmawati, Desi, 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, Vol. 1, No. 1.
- Renindia Maharlin, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarkert Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, 1 (4): 298-314.
- Septiyani, Eka, 2013. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Jobstress Terhadap Efektiiitas Kerja Karyawan PT. Morich Indo Fashion*.
- Simanjuntak, Payaman. 1993. *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatno, 2001. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ManajemeN Sumber Daya Manusia, Vol 2 No 1.
- Wulfram Evrianto, 2008 *Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Gedung Bertingkat Di Surakarta)*.
- Wuryanti, W. dan Wibowo, A. 2010. *Pengukuran Produktivitas Tenaga*

*Kerja Konstruksi: Antara  
Kebutuhan dan Permasalahannya.*  
Prosiding Puslitbang Permukiman,  
Kementerian Pekerjaan Umum.

Zamili, Musliadi, 2014. *Pengaruh  
Kompensasi Terhadap Motivasi  
Kerja Karyawan (Studi Kasus  
Diden-Hot Cafe Resto & Karaoke  
Padang).*