

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

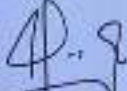
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Theresia Geraldine Manollang
NPM : 20520193
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisier"

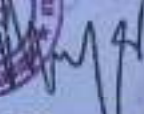
Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama


Gloria J. M. Sianipar, SE., M.Si




Dr. E. Hamorangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping


Nunday Ade C.O.M Situmorang, SE., M.Si

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era global ini seiring pesatnya perkembangan informasi dan majunya teknologi menuntut suatu perusahaan yang tanggap untuk meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan hidup. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik pada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Saat ini Sumber Daya Manusia dilihat sebagai suatu keunggulan dalam bersaing. Berkaitan dengan hal tersebut maka menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan Sumber Daya Manusia sebagai landasan untuk organisasi menjalankan segala bisnisnya dengan kemampuan SDM yang berkualitas dan profesional.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak hanya dapat membawa perusahaan pada puncak prestasi lebih dari itu SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan (*leader challenger*). Akan tetapi kualitas sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika perusahaan secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan yang tinggi agar lahir pada masing-masing individu sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif.

Sebagaimana penjelasan di atas bahwa kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena keberadaannya sebagai penggerak keseluruhan berbagai aktivitas bisnis yang dimiliki perusahaan. Hal ini mengisyaratkan berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya,

sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci pokok dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Begitupun pada Perusahaan PT. Putra Sejahtera Mandiri. Perusahaan PT. Putra Sejahtera Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendaaurulangan (vulkanisir) ban. Vulkanisir ban adalah suatu proses perbaikan (daur ulang) ban yang sudah aus terpakai menjadi seperti baru (rekondisi) dengan cara memberi telapak (*tread*) pada permukaan ban (*crown*) tanpa merubah bentuk ataupun merk pada ban dasar, dengan jaminan kekuatan/daya tahan tingkat keausan 90% jika dibandingkan dengan ban original, dengan harga yang relatif murah.

PT. Putra Sejahtera Mandiri merupakan anak perusahaan dari Persahabatan Group yang memproduksi liner dan vulkanisir ban. Perusahaan Persahabatan sendiri telah beroperasi selama lebih kurang 70 tahun dalam bidang ban yang memproduksi beberapa produk seperti Cushion Gum, Gum Cord, Camelback Compound, Sidewall Veneer dan Customized Compound. Perusahaan Persahabatan juga memproduksi selendang / lidah ban, ban mati dan juga roller karet yang digunakan dalam berbagai industri seperti industri kayu, industri percetakan, industri kertas, industri plastik dan sebagainya. PT. Putra Sejahtera Mandiri berdiri pada tahun 2013 dan baru beroperasi kembali selama kurang lebih 2 tahun setelah mengalami kebakaran, berlokasi di Kawasan Industri Medan Star, Tanjung Morawa, Sumatera Utara. Ruang Lingkup Bidang Usaha PT. Putra Sejahtera Mandiri adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pendaaurulangan (vulkanisir) ban.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan

yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara positif. Segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan Produktivitas, jika motivasi tinggi, produktivitas karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kinerja karyawan bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kinerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Adapun Fasilitas-fasilitas yang di berikan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir agar menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas meliputi pakaian kerja, jaminan makan siang, tempat ibadah, jaminan kesehatan, upah lembur dan sebagainya. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir juga melakukan *Morning Briefing* (Apel Pagi) Setiap hari, untuk memberikan arahan dan memberi semangat kepada karyawan dalam memulai pekerjaannya.

Pengalaman kerja merupakan suatu pertimbangan promosi seseorang dalam perusahaan dan menjadi prioritas utama untuk penjenjangan karir karyawan. Dengan pengalaman seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki

oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Adapun data Masa kerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Masa kerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Masa Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
0-1 Tahun	15 Orang
2-5 Tahun	27 Orang
6-9 Tahun	36 Orang
10Tahun	23 Orang
>10 Tahun	9 Orang
Jumlah	110 Orang

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, 2024

Dari tabel diatas diterangkan bahwa data pengalaman kerja karyawan yang bekerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Dari tabel ini terlihat juga bahwa banyaknya pengalaman kerja karyawan ini ialah dengan masa kerja atau lamanya selama 0-1 tahun dengan jumlah 14 orang, 2-5 tahun dengan jumlah 28 orang, 6-9 tahun dengan jumlah 38 orang, 10 tahun dengan jumlah 25 orang, dan lebih dari 10 tahun dengan jumlah 8 orang. Menurut pimpinan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir tidak selalu baik bahkan ada beberapa yang menurun, tidak hanya itu kadang beberapa tugas belum terselesaikan atau tidak tepat waktu.

Agar pegawai giat dalam bekerja dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka perusahaan perlu memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Imbalan yang dapat

memberikan motivasi terhadap karyawan, biasanya disebut dengan kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Adapun Kompensasi yang di terima oleh karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kompensasi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Jabatan/Golongan	Gaji Pokok /Bulan	Tunjangan Prestasi/Bulan	Tunjangan Keluarga/Bulan	Bonus/ Tahun
Divisi <i>Maintenance</i>	Rp.5.000.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.5.000.000
Divisi Logistik	Rp.4.500.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.4.500.000
Divisi <i>Stock Keeper</i>	Rp.4.500.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.4.500.000
Produksi	Rp.3.360.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.3.360.000
<i>Marketing</i>	Rp.3.580.000	Rp.400.000	Rp.250.000	Rp.3.580.000
<i>Staff Puschasing,</i> HRD, dan Administrasi	Rp.4.000.000	Rp.400.000	Rp.250.000	Rp.4.000.000
<i>Security</i>	Rp.2.500.000	Rp.300.000	Rp.200.000	Rp.2.500.000

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat dengan masing-masing bagian/divisi, Divisi *maintenance* jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp.5.000.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.5.000.000/tahun, Divisi Logistik jumlah karyawan 19 orang, gaji pokok Rp.4.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.500.000/tahun, Divisi *Stock Keeper* jumlah karyawan 1 orang, gaji pokok Rp.4.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.500.000/tahun, Bagian Produksi jumlah

karyawan 62 orang, gaji pokok Rp.3.360.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.3.360.000/tahun, *Marketing* jumlah karyawan 2 orang, gaji pokok Rp.3.580.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan, bonus Rp. 3.580.000, *Staff Puschasing*, HRD, dan Administrasi jumlah karyawan 10 orang, gaji pokok Rp. 4.000.000, tunjangan prestasi Rp.400.000, tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.000.000/Tahun, *Security* jumlah karyawan 10 orang, gaji pokok Rp.2.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.500.000/bulan, tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.2.500.000/tahun, diharapkan mampu untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Juga memberikan Tunjangan Kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan kepada Karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun data hasil Produksi kerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Produksi Karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir
Tahun 2023

LAPORAN PRODUK VULKANISIR MASAK DINGIN PERIODE					
JANUARI 2023-DESEMBER 2023					
Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Selisih (Unit)	Hari Kerja	Persentase
Januari	5200	4731	469	26	91%
Februari		4672	528	24	90%
Maret		5128	72	26	99%
April		4186	1014	20	81%
Mei		4639	561	24	89%
Juni		4710	490	25	91%
Juli		4873	327	26	94%
Agustus		4618	582	29	89%
September		4901	299	27	94%
Oktober		4926	274	31	95%
November		4503	697	27	87%
Desember		4580	620	24	88%

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari produktivitas karyawan berjumlah 4731 memiliki selisih dengan target sebanyak 469 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Februari produktivitas karyawan berjumlah 4672 memiliki selisih dengan target sebanyak 528 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Maret produktivitas karyawan berjumlah 5128 memiliki selisih dengan target sebanyak 72 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan April produktivitas karyawan berjumlah 4186 memiliki selisih dengan target sebanyak 1014 dengan hari kerja sebanyak 20 hari, pada bulan Mei produktivitas karyawan berjumlah 4639 memiliki selisih dengan target sebanyak

561 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Juni produktivitas karyawan berjumlah 4710 memiliki selisih dengan target sebanyak 490 dengan hari kerja sebanyak 25 hari, pada bulan Juli produktivitas karyawan berjumlah 4873 memiliki selisih dengan target sebanyak 327 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Agustus produktivitas karyawan berjumlah 4618 memiliki selisih dengan target sebanyak 582 dengan hari kerja sebanyak 29 hari, pada bulan September produktivitas karyawan berjumlah 4901 memiliki selisih dengan target sebanyak 299 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Oktober produktivitas karyawan berjumlah 4926 memiliki selisih dengan target sebanyak 274 dengan hari kerja sebanyak 31 hari, pada bulan November produktivitas karyawan berjumlah 4503 memiliki selisih dengan target sebanyak 697 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Desember produktivitas karyawan berjumlah 4580 memiliki selisih dengan target sebanyak 620 dengan hari kerja sebanyak 24 hari.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir belum mencapai target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dengan jumlah paling besar ada pada bulan Maret berjumlah 5128 dengan persentase 99% dan jumlah produktivitas karyawan paling kecil ada pada bulan April berjumlah 4186 dengan persentase 81%. Dengan jarak satu bulan karyawan mengalami penurunan pada produktivitasnya dengan jumlah yang cukup besar.

**Tabel 1.4 Jumlah Produksi Karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri
Vulkanisir Tahun 2023**

Laporan Produk Vulkanisir Masak Panas Periode Januari 2023-Desember 2023					
Bulan	Target (Unit)	Hot Cure	Selisih (Unit)	Hari Kerja	Persentase
Januari	1600	1364	236	26	85%
Februari		996	604	24	62%
Maret		1305	295	26	82%
April		802	798	20	50%
Mei		1164	436	24	73%
Juni		988	612	25	62%
Juli		780	820	26	49%
Agustus		1078	522	29	67%
September		994	606	27	62%
Oktober		889	711	31	56%
November		1016	584	27	64%
Desember		1024	576	24	64%

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari produktivitas karyawan berjumlah 1364 memiliki selisih dengan target sebanyak 236 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Februari produktivitas karyawan berjumlah 996 memiliki selisih dengan target sebanyak 604 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Maret produktivitas karyawan berjumlah 1305 memiliki selisih dengan target sebanyak 295 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan April produktivitas karyawan berjumlah 802 memiliki selisih dengan target sebanyak 798 dengan hari kerja sebanyak 20 hari, pada bulan Mei produktivitas karyawan berjumlah 1164 memiliki selisih dengan target sebanyak 436 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Juni produktivitas karyawan berjumlah 988 memiliki selisih dengan target sebanyak 612 dengan hari kerja sebanyak 25 hari, pada bulan Juli produktivitas karyawan berjumlah 780 memiliki

selisih dengan target sebanyak 820 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Agustus produktivitas karyawan berjumlah 1078 memiliki selisih dengan target sebanyak 522 dengan hari kerja sebanyak 29 hari, pada bulan September produktivitas karyawan berjumlah 994 memiliki selisih dengan target sebanyak 606 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Oktober produktivitas karyawan berjumlah 889 memiliki selisih dengan target sebanyak 711 dengan hari kerja sebanyak 31 hari, pada bulan November produktivitas karyawan berjumlah 1016 memiliki selisih dengan target sebanyak 584 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Desember produktivitas karyawan berjumlah 1024 memiliki selisih dengan target sebanyak 576 dengan hari kerja sebanyak 24 hari.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir belum mencapai target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dengan jumlah paling besar ada pada bulan Januari berjumlah 1364 dengan persentase 85% dan jumlah produktivitas karyawan paling kecil ada pada bulan Juli berjumlah 780 dengan persentase 49%.

Tabel 1.5
Jumlah Produksi Karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir
Tahun 2023

LAPORAN PRODUK VULKANISIR OTR PERIODE JANUARI 2023- DESEMBER 2023					
Bulan	Target (Unit)	OTR	Selisih (Unit)	Hari Kerja	Persentase
Januari	400	350	50	26	88%
Februari		406	-	24	102%
Maret		386	14	26	97%
April		261	139	20	65%
Mei		376	24	24	94%
Juni		362	38	25	91%
Juli		328	72	26	82%
Agustus		352	48	29	88%
September		379	21	27	95%
Oktober		419	-	31	105%
November		349	51	27	87%
Desember		374	26	24	93%

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari produktivitas karyawan berjumlah 350 memiliki selisih dengan target sebanyak 50 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Februari produktivitas karyawan mencapai target dengan jumlah 406 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Maret produktivitas karyawan berjumlah 386 memiliki selisih dengan target sebanyak 14 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan April produktivitas karyawan berjumlah 261 memiliki selisih dengan target sebanyak 139 dengan hari kerja sebanyak 20 hari, pada bulan Mei produktivitas karyawan berjumlah 376 memiliki selisih dengan target sebanyak 24 dengan hari kerja sebanyak 24 hari, pada bulan Juni produktivitas karyawan berjumlah 362 memiliki selisih dengan target sebanyak 38 dengan hari kerja sebanyak 25 hari, pada bulan Juli produktivitas

karyawan berjumlah 328 memiliki selisih dengan target sebanyak 72 dengan hari kerja sebanyak 26 hari, pada bulan Agustus produktivitas karyawan berjumlah 352 memiliki selisih dengan target sebanyak 48 dengan hari kerja sebanyak 29 hari, pada bulan September produktivitas karyawan berjumlah 379 memiliki selisih dengan target sebanyak 21 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Oktober produktivitas karyawan mencapai target dengan jumlah 419 dengan hari kerja sebanyak 31 hari, pada bulan November produktivitas karyawan berjumlah 349 memiliki selisih dengan target sebanyak 51 dengan hari kerja sebanyak 27 hari, pada bulan Desember produktivitas karyawan berjumlah 374 memiliki selisih dengan target sebanyak 26 dengan hari kerja sebanyak 24 hari. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat mencapai target hanya pada bulan Februari dan oktober.

Melihat pada faktanya, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menyadari untuk dapat bersaing maka tidak dapat cepat berpuas diri terutama kinerja para karyawannya saat ini. Dinamisnya persaingan antar perusahaan ritel merasa secara keseluruhan kinerja para karyawan belum optimal dan maksimal. Oleh karena itu, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir merasa perlu untuk terus mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan segenap kemampuan terbaik mereka agar mampu mengiringi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dalam persaingan dan menghantarkan pada kesuksesan.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi produktivitas kerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, penulis melakukan pra-survei dengan HRD dan sejumlah karyawan, berdasarkan hasil survei sebagian besar karyawan berpendapat bahwa tidak tercapainya target dikarenakan berkurang atau berpindahnya pelanggan pada perusahaan lain. Masih banyak karyawan yang belum berpengalaman, sikap kerja karyawan yang kurang semangat. Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan, Produktivitas kerja karyawan menurun, Produktivitas yang belum mencapai target. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Bagaimana pengaruh

kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas terdapat masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Selanjutnya Dengan hasil penelitian ini maka dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Motivasi, Pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang, manajemen, khususnya tentang pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

Menurut Maulidar,(2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan pendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan demikian motivasi memiliki peran sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu demi mencapai tujuan.

Ada berbagai pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Menurut Mangkunegara, (2015), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau 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.
2. Menurut Tahira, (2013), Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan.
3. Menurut Muammam, (2013), Motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan perusahaan di mana yang menjadi daya pendorongnya adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.2. Faktor-faktor Motivasi

(Zelinsha Laisa & Monoarfa, 2018) Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

2.1.3. Indikator Motivasi

Menurut Maulidar, (2020) Indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan yaitu:

1. Perlindungan fisik.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk rasa memiliki

Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk di terima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

6. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

2.1.4. Pengalaman Kerja

Menurut Lukman, (2019) Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dalam proses kerja sehari-hari yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengalaman kerja biasanya diperoleh dari seseorang yang memiliki jam kerja lebih lama. Karyawan yang berpengalaman secara tidak langsung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena mereka sudah memiliki basis pengetahuan yang sangat banyak.

Bagi karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Kemampuan seseorang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di miliknya.

Ada berbagai pengertian Pengalaman Kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Menurut Manulang, (2020) Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.
2. Menurut Wariati, (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.
3. Menurut Handoko, (2014) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman.

2.1.5. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Menurut Maudoma, (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja

2.1.6. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Lukman, (2019) menjelaskan bahwa indikator pengalaman kerja adalah:

- a. Masa kerja.

Masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas dalam pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan tersebut mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mengarah pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.7. Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2018) Kompensasi adalah suatu pencapaian yang berupa tunai, barang, baik tidak langsung atau pun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja

Ada berbagai pengertian Kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Menurut Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya yang berbentuk uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan.
2. Menurut Handoko, (2014) Kompensasi adalah pemberian balas jasa atas kerja yang telah mereka laksanakan dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia diperlukan perhatian khusus dalam pemberian kompensasi.
3. Menurut Edison, (2016) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.8. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Simamora, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas

Dimana organisasi apa pun mengharap keuntungan baik materil maupun nonmateril, maka dari itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerjanya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Untuk itu, organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada organisasi melalui organisasi mereka.

2. Kemampuan untuk membayar

Yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar pekerjaannya

3. Kesiediaan untuk membayar.

Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka mau memberikan kompensasi yang memadai.

4. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja, dimana bagi tenaga kerja yang kemampuannya banyak dipasaran kerja maka mereka akan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kemampuan yang langka dipasar tenaga kerja.

5. Serikat Buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

2.1.9. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2018) Indikator atas kompensasi diantaranya:

1. Honor

Karyawan menerima kompensasi tunai tergantung pada statusnya sebagai karyawan yang memasok energi dan energi mental untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Imbalan

Penyerahan kompensasi secara langsung bagi pegawai sesuai pada durasi bekerja, hasil produksinya atau jumlah layanan.

3. Bonus

Manfaat dapat berupa kombinasi dana perusahaan, dana pensiun, kombinasi asuransi dan dapat dibayarkan setiap bulan dalam satu atau kedua kategori.

Ketika imbalannya tepat, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tidak memikirkan biaya hidup, dan lebih fokus pada pekerjaan mereka.

2.1.10. Produktivitas Kerja

Menurut Dhyan et al, (2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Ada berbagai pengertian Produktivitas Kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.
2. Menurut Sinungan (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.
3. Menurut Riyanto (2014), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*).

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.11. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Djuhara, (2014) Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berikut faktor-faktor Produktivitas Kerja Menurut Djuhara, (2014):

1. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4. Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

2.1.12. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

(Dhyan et al, 2021) Indikator atas produktivitas kerja, sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Zelinsha Laisa (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo).	Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Kota Gorontalo).
Prames Berliana Danianta, 2022	Pengaruh Pengalaman Kerja	Analisis Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil

	Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo		dari uji t parsial dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo
Purnomo dan Ermi Utami (2021)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad Persero Bandung.
Widia Astuti (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
Agus Budi Purwanto (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variable Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut (Syahputri et al., 2023) Kerangka Berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau

konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menurut Sugiyono, (2018) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang ditelitinya Riduwan, (2011).

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hamali, (2013) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Zelinsha Laisa, 2018) Berdasarkan hasil penelitian Variable 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.

2.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinaga, (2020), Pengalaman kerja adalah Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Prames Berliana Danianta, 2022) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil dari uji t parsial

dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo

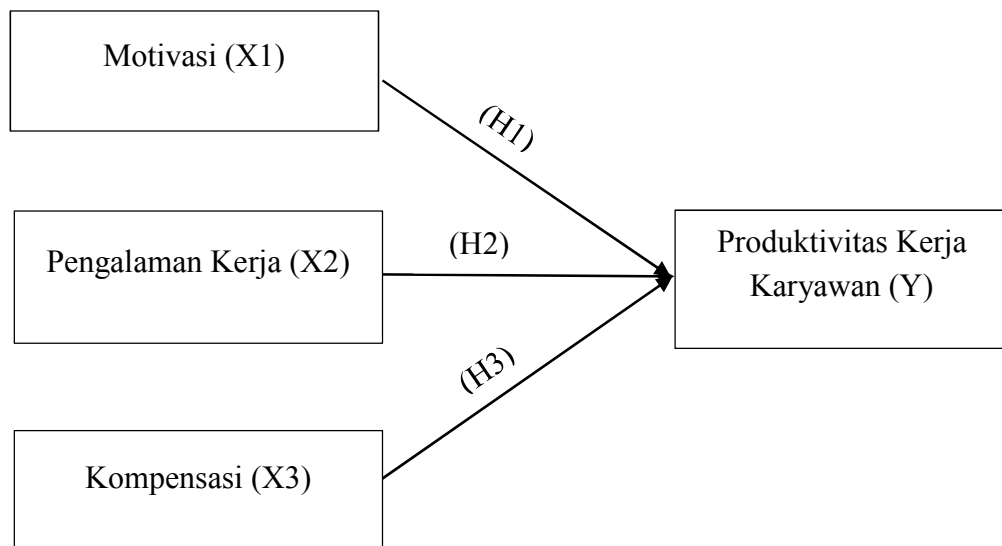
2.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan oleh karena itu diperlukan suatu sistem manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi diberikan atas kerja yang telah dilaksanakan karyawan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Purnomo & Utami, 2021) hasil analisis diperoleh nilai signifikan mendapatkan hasil H_0 dapat diterima dan H_a diterima. Menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari teori yang telah di paparkan, maka di kembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
2. Pengalaman Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
3. Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono, (2018) mengatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang ada, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi, Pengalaman kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3.2. Waktu dan Lokasi

Penelitian ini di laksanakan pada bulan oktober 2023 sampai dengan selesai dan lokasi penelitian di lakukan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berada di Jl. Pelita III No. 11 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berjumlah 110 orang karyawan tetap.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari bahwa semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Sugiyono, (2018) menyatakan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan sampel (*sampling error*)

Maka:

$$n = \frac{110}{1+110(0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1+110(0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$$n = 86,27 \text{ Dibulatkan menjadi } 86 \text{ Orang}$$

Jadi berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang digunakan sebanyak 86 orang karyawan tetap

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti Sugiyono, (2018:138). Terdapat kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir berdasarkan masa kerja karyawan.

Tabel 3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Masa Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
0-1 Tahun	10 Orang
2-5 Tahun	22 Orang
6-9 Tahun	30 Orang

10Tahun	18 Orang
>10 Tahun	6 Orang
Jumlah	86 Orang

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah langsung dari subjek atau objek penelitian. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan melakukan kegiatan survei, observasi, wawancara personal, penyebaran kusioner dan eksperimen langsung untuk memperoleh data primer.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tersedia atau dikumpulkan oleh pihak tertentu dengan suatu kepentingan atau tujuan, dan sudah ada penafsirannya. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui buku, majalah, laporan, dokumen internal organisasi, dan data internet terkait informasi yang dicari.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, peralis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai Motivasi, Pengalaman kerja dan kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

c. Kuesioner

d. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan (angket) yang akan diajukan kepada karyawan.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1. Definisi Operasional

Defenisi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini yang menjadi defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Maulidar (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan fisik - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan untuk rasa memiliki - Kebutuhan akan harga diri - Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri 	Likert

		- Kebutuhan untuk mengemukakan pendapat Menurut Maulidar (2020)	
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dalam proses kerja sehari-hari yang sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Lukman, (2019)	- Masa kerja. - Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. - Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Menurut Lukman, (2019)	Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah suatu pencapaian yang berupa tunai, barang, baik tidak langsung atau pun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Menurut Hasibuan, (2018)	- Honor - Imbalan - Bonus Menurut Hasibuan, (2018)	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan <i>input</i> yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Menurut Dhyhan et al, (2021)	- Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi Menurut Dhyhan et al, (2021)	Likert

3.5.2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

3.6. Uji Instrument

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2018) Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Untuk mengetahui skor masing-masing pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner peneitian dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2018) Realibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil

ukur yang terpercaya (*reliable*). Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.7. Uji Asumsi Klasik

(Suroto et al., 2023) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least square* (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Putri, (2016) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- Jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari poulasi yang berdistribusi normal.
- Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan alpha $\alpha = 0,05$ akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

2. Uji Heteroskedastisitas

(Widana & Muliani, 2020) Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten.

3. Uji Multikolinearitas

(Widana & Muliani, 2020) Multikolinearitas merupakan skenario statistik di mana terdapat hubungan sempurna antara variabel penjelas dan saling bergerak satu sama lain. Multikolinearitas meningkatkan varian parameter perkiraan sehingga dapat menyebabkan kurangnya signifikansi dari variable penjelas walaupun model yang digunakan benar. Aturan dalam multikolinearitas adalah jika nilai VIF melebihi 5 atau 10, hal ini berarti bahwa hasil regresi mengandung multikolinearitas.

3.8. Teknik Analisis

3.8.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut sugiyono (2019:20), Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

3.8.2. Analisis Linear Berganda

Billy, (2022) Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X1, X2,...Xn). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2,..., Xn) diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara ketiga variabel bebas X1 (Motivasi), X2 (Pengalaman Kerja) dan X3 (Kompensasi) terhadap variabel terikat Y (Produktivitas kerja Karyawan).

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

X1: Motivasi

X2: Pengalaman Kerja

X3: Kompensasi

ϵ : Variabel gangguan

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali dalam Sinaga, (2020) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan level of significance 5%. Apabila nilai statistik t memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Motivasi

H0: $\beta_1 = 0$: Motivasi Tidak Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H1: $\beta_1 \neq 0$: Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman Kerja

H0: $\beta_2 = 0$: Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H2: $\beta_2 \neq 0$: Pengalaman Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengujian X3

H0: $\beta_3 = 0$: Kompensasi Tidak Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

H3: $\beta_3 \neq 0$: Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0: ditolak jika Sig t hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

H0: diterima jika Sig t hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila H0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan H0 menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

3.9.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

(Zelinsha Laisa & Monoarfa, 2018) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X). Fungsi dari uji R^2 yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai koefisien determinasi (R^2)=1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2)=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS.