

Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur	I Wayan Subagiarta
Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap <i>Social Competence</i>, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember	Rr. Lia Chairina R. Andi Sularso
Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember	Luckman Ashary
Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian dalam Perekonomian Jawa Timur	Edi Prasetyawan Anifatul Hanim
Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember	Yuda Basu Tresilo Sonny Sumarsono Achamd Qosjim
Pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Ketrampilan Terhadap Kinerja, Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember	Kustin
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Budi Nurhardjo Fahmi Muhammad K.
Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember	Andri Prabowo Badjuri Nanik Istiyani
Komunitas sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial	Gusti Ayu Wulandari
Dampak Sosial Ekonomi terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember	Jesicha Maulida Septiana Aisah Jumiati Andjar Widjajanti
Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember	Christiawan Eka A. Moh. Adenan IKM Dwipayana



Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Jember

**Diterbitkan oleh
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia
Cabang Jember**

2015

Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia

Cabang Jember

VOLUME 5 NOMOR 1, April 2015

DAFTAR ISI

<i>Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</i> <i>I Wayan Subagiarta</i>	1 - 18
<i>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</i> <i>Rr. Lia Chairina dan R. Andi Sularso</i>	19 - 28
<i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</i> <i>Luckman Ashar dan M. Saleh</i>	29 - 42
<i>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian Dalam Perekonomian Jawa Timur</i> <i>Edi Prasetyawan dan Anifatul Hanim</i>	43 - 58
<i>Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</i> <i>Yuda Bayu Tresilo, Sonny Sumarsono dan Achmad Qosjim</i>	59 - 72
<i>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan Dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</i> <i>Kustini</i>	73 - 88
<i>Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di Pt. PLN (Persero) Area Situbondo</i> <i>Budi Nurhardjo dan Fahmi Muhammad Kholid</i>	89 - 104
<i>Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</i> <i>Andri Prabowo, Badjuri dan Nanik Istiyani</i>	105 - 118
<i>Komunitas Sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</i> <i>Gusti Ayu Wulandari</i>	119 - 128
<i>Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</i> <i>Rr Jesicha Maulida Septiana, Aisah Jumiati dan Andjar Widjajanti</i>	129 - 150
<i>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</i> <i>Christiawan, M. Adenan dan IKM Dwipayana</i>	151 - 160

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PETERNAKAN AYAM POTONG PADA KEMITRAAN PT. MITRA GEMUK BERSAMA (MGB) DI KABUPATEN JEMBER

Luckman Ashar

Alumni Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

M. Saleh

Guru besar pada jurusan IESP Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Abstract

PT. Partners Joint Grease (MGB) is one of the pieces of chicken farms are cooperating with pieces of chicken farms in Jember through a partnership nucleus. The purpose of this partnership is to increase revenue and increase business scale of both the company and the farmers .. This study aimed to analyze the influence of compensation on employee productivity, analyze the influence of compensation on employee productivity through employee performance, analyze the effect of motivation on employee productivity, analyze the influence of motivation on the productivity of employees through employee performance and analyze the effect on the productivity of the employee's performance broiler farms in partnership PT. MGB in Jember. The sampling technique used in this study is simple random sampling. The methods used were interviews with research questionnaires. This research includes studies explanation (explanatory research) or the study of causal (causal research). The analysis model used is Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS analysis tools 16.1.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance, Employee Productivity*

1. Pendahuluan

Efisiensi usaha peternakan ayam potong adalah hal yang sangat penting agar kualitas produk ayam potong bisa bersaing di pasar bebas, dan upaya yang harus dilakukan antara lain adalah substitusi bahan pakan, peningkatan mutu produk, peningkatan produktivitas ternak, pembinaan sumber daya manusia dan membentuk koperasi mandiri. Salah satu komoditi perunggasan yang memiliki prospek yang sangat baik untuk dikembangkan adalah peternakan ayam potong karena didukung oleh karakteristik produknya yang dapat diterima oleh semua masyarakat Indonesia. Efisiensi dalam usaha sangat menentukan keberhasilan pengelolaan usaha peternakan ayam potong agar mampu menghasilkan produk yang bisa bersaing dipasar serta memberikan pendapatan bagi peternakan pola kemitraan dan mandiri. Rivai dan Sagala (2009:741) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1992:169) terdapat tiga sasaran utama organisasi dalam memberikan kompensasi, yaitu : (1) menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, (2) mempertahankan karyawan agar tetap datang dan bekerja dan (3) memotivasi untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Menurut George dan Jones (2002 :181) motivasi kerja adalah kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah dan perilaku seseorang di dalam suatu organisasi, tingkatan seseorang dalam berusaha dan tingkatan ketekunan seseorang dalam menghadapi rintangan. Menurut Simamora (1995:327), kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Menurut Siagian (1982:15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kinerja terhadap produktivitas karyawan peternakan ayam potong pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember.

3. Tinjauan Kepustakaan

3.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi dan bukan kepada organisasi lainnya. Suatu organisasi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi dalam mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002:118–119) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (berupa gaji pokok dan gaji variabel) dan kompensasi tidak langsung (berupa tunjangan). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Bagi suatu organisasi, utamanya perusahaan yang *profit marking* pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Rivai dan Sagala (2009:744) juga mengemukakan beberapa komponen – komponen kompensasi terdiri dari :

- a) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jumlah upah tidak seperti gaji yang relatif tetap namun besarnya berubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

- c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*), merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

3.2 Motivasi

Banyak pendapat yang menjelaskan tentang pengertian motivasi. Menurut Sunyoto (2012:11) motivasi membicarakan tentang cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Robbins (1998:166) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedamaryanti (2007:233) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Ada beberapa teori motivasi yang mendasari penelitian ini. Menurut Sutrisno (2009:121) dikatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga dapat membantu organisasi dalam memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu Teori Kepuasan dan Teori Motivasi Proses.

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Dalam Sutrisno (2009:122) juga disebutkan beberapa Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang dikemukakan oleh :

- 1) F. W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional
- 2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki Kebutuhan c. David Mc Clelland dengan Teori

Motivasi Prestasi

- 3) Frederick Hezberg dengan Teori Model dan Faktor e. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG
- 4) Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini dikemukakan oleh Vrom dalam Nimran (1999) yang dikutip oleh Sutrisno (2009:141). Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal yaitu :

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

3.3 Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dikemukakan Mangkunegara (2010:9) kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja adalah “hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2000:67).

Syarat kriteria ada beberapa ukuran kinerja yang baik ialah apabila lebih realibel, realitas, representatif dan dapat diprediksi (As’ad,1991:49). Dalam As’ad (1991:49) dikatakan juga bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja, yaitu kualitas, kuantitas dan waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Lebih lanjut Koestartini (1997:93) mengatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan berbagai pendapat diatas tentang pengukuran kinerja, dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan adalah :

- 1) Kualitas kerja, yaitu jumlah ketelitian para karyawan, optimalisasi kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu tingkat pekerjaan rutin yang dilaksanakan oleh para karyawan dan tingkat pekerjaan pembantuan yang diberikan kepada karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat ketepatan waktu para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang direncanakan dan mekanisme dan kejelasan

prosedur dalam memberikan arah yang jelas kepada para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3.4 Produktivitas Karyawan

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Umar (2005:9) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang harus berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Siagian (1982:15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Menurut Nawawi dan Handari (1990:97-98), menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a) Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b) Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.
- c) Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Syarif (1991:7) berpendapat bahwa pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

- a) Kecepatan waktu kerja yaitu kecepatan karyawan dalam setiap melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
- b) Penghematan waktu kerja yaitu kemampuan karyawan dalam hal mengatur waktu Kerja.
- c) Kedisiplinan waktu kerja yaitu kesesuaian waktu kerja karyawan dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.

- d) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu. d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- d) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam:

- a) Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.
- b) Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (Ravianto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau output.

4 Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau penelitian kausal (*causal research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan peternakan ayam potong di Kabupaten Jember yang menjadi mitra pada kemitraan PT. MGB. Proses pengambilan data telah dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan peternakan ayam potong pada kemitraan PT. MGB sejumlah 143 orang dari 34 peternakan ayam potong.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi karena anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2012:64). Menurut Ferdinand (2006:54) ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan SEM adalah minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap estimated parameter. Mengacu pada pendapat Ferdinand (2006:54) tersebut, dalam penelitian ini menggunakan 100 sampel.

5 Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1 Validitas dan Reliabilitas

Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat artinya pengukuran itu mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya di antara subjek yang satu dengan yang lainnya. Kesahihan suatu data apabila faktor loading dari *indicator variabel* memiliki nilai diatas 0,50, maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan sebagai penyusun *unobserved variable* dalam *path analysis* adalah valid (Ghozali, 2005:26).

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas

No.	Varlabel	Indikator	Estimate	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	X11	0,771	Valid
		X12	0,651	Valid
		X13	0,591	Valid
		X14	0,666	Valid
2	Motivasi (X ₂)	X21	0,603	Valid
		X22	0,852	Valid
		X23	0,903	Valid
		X24	0,788	Valid
		X25	0,556	Valid
3	Kinerja (Z)	Z1	0,914	Valid
		Z2	0,700	Valid
		Z3	0,536	Valid
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,632	Valid
		Y2	0,643	Valid
		Y3	0,868	Valid
		Y4	0,560	Valid

Sumber : Analisis data primer

5.2 Produktivitas Karyawan (Y)

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum dengan menggunakan *composite (contract) reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0,70 (Malholtra dalam Solimun, 2002:71).

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Reliabilitas

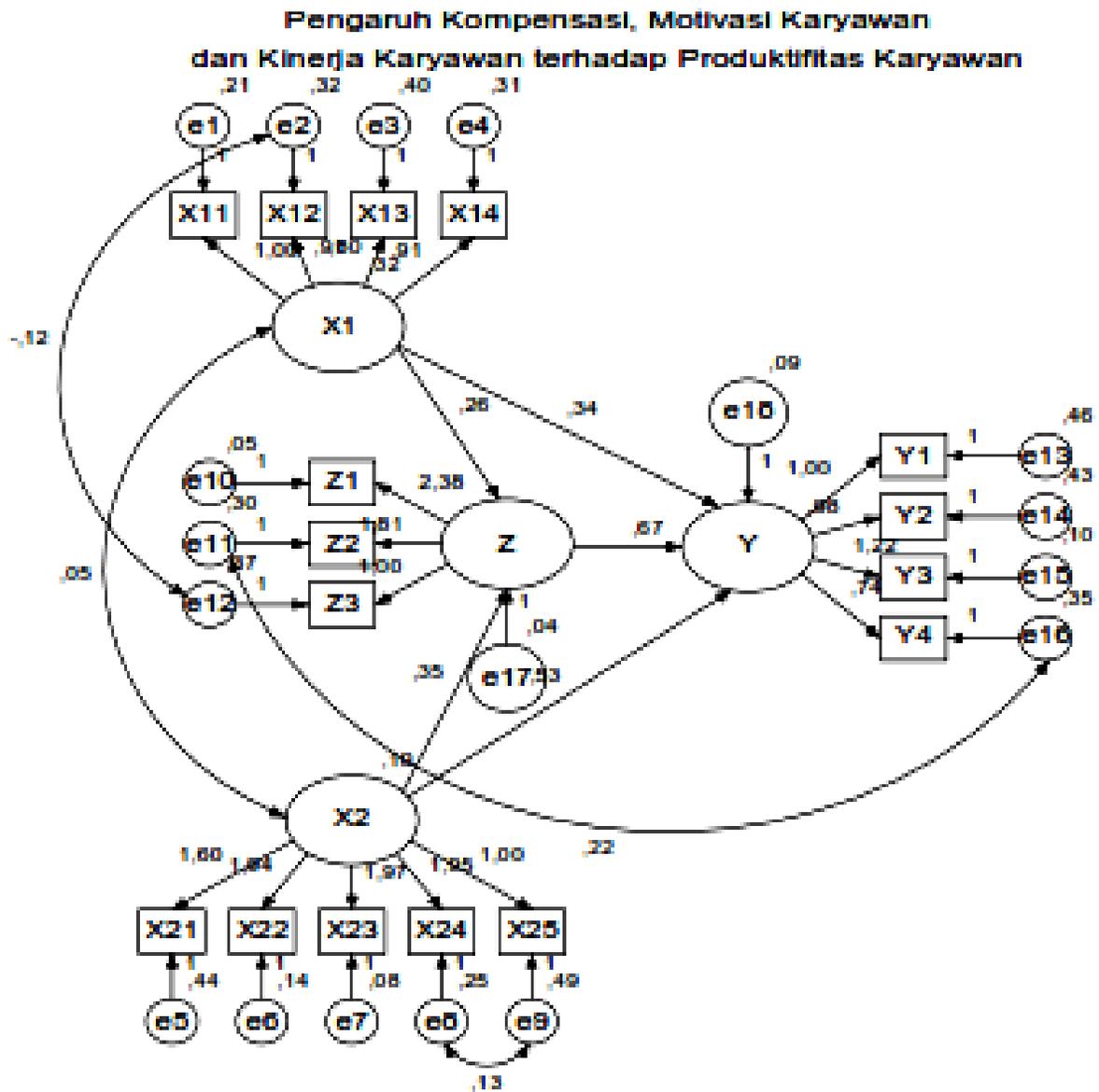
No.	Variabel	Indikator	Loading	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
1	Kompensasi (X_1)	X1.1	0,771	0,594	0,406	0,766
		X1.2	0,651	0,424	0,576	
		X1.3	0,591	0,349	0,651	
		X1.4	0,666	0,444	0,556	
		Jumlah	2,679		2,189	
2	Motivasi (X_2)	X2.1	0,603	0,364	0,636	0,864
		X2.2	0,852	0,726	0,274	
		X2.3	0,903	0,815	0,185	
		X2.4	0,788	0,621	0,379	
		X2.5	0,556	0,309	0,691	
	Jumlah	3,702		2,165		
3	Kinerja (Z)	Z1	0,914	0,835	0,165	0,769
		Z2	0,700	0,490	0,510	
		Z3	0,536	0,287	0,713	
		Jumlah	2,150		1,387	
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,632	0,399	0,601	0,775
		Y2	0,643	0,413	0,587	
		Y3	0,868	0,753	0,247	
		Y4	0,560	0,314	0,686	
		Jumlah	2,703		2,120	

7

Sumber : Analisis data primer

5.3 Pengujian Hipotesis

Pada tahap ini akan dibahas mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas. Hasil pengujian dengan program AMOS versi 16.0 memberikan hasil model *SEM* seperti terlihat pada gambar berikut yang menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan peternakan ayam potong pada kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan terhadap Produktifitas Karyawan ditunjukkan gambar berikut dibawah ini.



Chi-Square =97,651
 Probabilitas =,114
 CMIN/DF =1,191
 GFI =,900
 AGFI =,533
 TLI =,969
 RMSEA =,044
 CFI =,979

Pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model dimana hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini diasjikan pada Tabel.3 berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model telah terpenuhi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model dapat diterima yang berarti ada kesesuaian model dengan data.

Tabel.3 Indeks Kesesuaian SEM

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 82$ yaitu 104,139	97,681	Baik
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,114	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,044	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,900	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,833	Marginal
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,191	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,969	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,979	Baik

Sumber : Analisis data primer

Setelah dilakukan pengujian kesesuaian modal penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji kausalitas yang dikembangkan dalam penelitian tersebut. Dari model yang sesuai, maka dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel.4 Hasil Uji Kausalitas

Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z \leftarrow X1	0,256	0,089	2,861	0,004	Signifikan
Z \leftarrow X2	0,348	0,164	2,123	0,034	Signifikan
Y \leftarrow X1	0,337	0,136	2,483	0,013	Signifikan
Y \leftarrow X2	0,532	0,239	2,229	0,026	Signifikan
Y \leftarrow Z	0,674	0,308	2,186	0,029	Signifikan

Sumber : Analisis data primer

5.4 Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,256 dengan CR sebesar 2,861 dan probabilitas (p) sebesar 0,004 yang berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini berarti jika kompensasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,348 dengan C.R sebesar 2,123 dan probabilitas (p) sebesar 0,034 yang berarti bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z). Dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini berarti jika motivasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,337 dengan C.R sebesar 2,483 dan probabilitas (p) sebesar 0,013 yang berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini berarti jika kompensasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,532 dengan C.R sebesar 2,229 dan probabilitas (p) sebesar 0,026 yang berarti bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal ini berarti jika motivasi semakin baik, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kinerja (Z) terhadap produktivitas karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,674 dengan C.R sebesar 2,186 dan probabilitas (p) sebesar 0,029 yang berarti bahwa kinerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. MGB di Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini berarti jika kinerja semakin baik, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

6. Kesimpulan

Pengembangan dan aplikasi sistem kompensasi (*rewards*) yang bermakna merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal ini karena sistem kompensasi merupakan poros beberapa aktivitas yang akan mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tidakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah yang berujung pada penurunan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana, Mujiati, dan Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cetakan Pertama, Graha Ilmu.
- Arikunto, S, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, M, 1991, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta : Liberty
- Bakti, Bayu Susilo, 2009, *Analisa Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.
- Ferdinand, A, 2005, *Structural Equation Modeling*, Edisi 3, Semarang : CV.Indoprint.
- , 2006, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 4, Semarang : CV.Indoprint.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Edisi 3*, Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ghozali dan Fuad, 2008, *Structural Equation Modelling, Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L, Ivancevich, John M, dan Donnelly, James H, 1992, *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi V alih Bahasa : Djarkasin, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, S.P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta : Perihalindo.
- Rahayu, Runik Puji, 2009, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Madura Pamekasan*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.
- Rivai, V & Sagala, E.J, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Margareta, 2010, *Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan di Sekretariat Kabupaten Jember*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Univertitas Jember.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta : Rineka Cipta
- , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinaga, Dingot, 2010, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Informasi Job Relevan dan Keinginan Sosial terhadap Partisipasi dan Kinerja Karyawan BPR Nusamba di wilayah Jawa Timur*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.
- Singarimbun, M dan Sofian, E, 1995, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soetjito, 2007, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa*, Jurnal STIE Indonesia Malang.
- Soetrisno, Ambar, 2011, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kabupaten Jember*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.

- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 1998, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, S, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, Cetakan pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D, 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Penerbit PT Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutranggono, Anwar, 2011, *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Decentralized Education 2 Project)*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.
- Sutrisno, E, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syarif, R, 1991, *Produktivitas*, Bandung : Penerbit Angkasa.
- Triasmoro, D, 2012, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktifitas Kerja (Studi kasus di Bappeda Kabupaten Kediri)*, Jember : Jurnal Ilmu Manajemen.
- Umar, H, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wardono, M, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Yulianti, Titi, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Kabupaten Jember*, Tesis, Program Magister Pasca Sarjana Universitas Jember.

