

## **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. DARMA KARYA ELEKTRIK**

**Nur Cahya Umar**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : nurcahyaumar3@gmail.com

**Romansyah Sahabuddin**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : krtenreng@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Darma Karya Elektrik. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan perusahaan sebanyak 35 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada kompensasi dan motivasi, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi, Produktivitas

## **THE INFLUENCE OF GIVING COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. DARMA KARYA ELEKTRIK**

**Nur Cahya Umar**

Faculty of Economics Makassar State University

Email : nurcahyaumar3@gmail.com

**Romansyah Sahabuddin**

Faculty of Economics Makassar State University

Email : krtenreng@yahoo.com

### **ABSTRACT**

This study aims to test whether compensation and motivation affect productivity at PT. Darma Karya Elektrik. The population in this study were all 35 company employees, while the sample in this study was the same as the total population, namely 35 people. The data collection technique used was a questionnaire. The collected data were analyzed and then entered into a simple linear regression equation. The findings in this study show that partially the compensation variable has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Darma Karya Elektrik. That is, every time there is an increase in compensation and motivation, it will increase employee productivity and vice versa. So the hypothesis in this study is accepted.

**Key Words :** Compensation, Motivation, Productivity

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial yang ditempatkan pada jabatan yang tepat dengan pola tugas yang memadai agar pekerjaan menjadi berkualitas serta mampu mencapai hasil yang telah ditentukan. Untuk

mencapai tujuan tersebut dibutuhkan salah satu elemen penting yaitu karyawan. Karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penelitian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sementara itu, manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang yang memiliki motivasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat (Sedarmayanti, 2017). Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka, kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; dan kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi, kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2016). Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik. Secara umum, dalam menjalankan perusahaan tidak lepas dari masalah produktivitas yang salah satu faktor penunjangnya yaitu pemberian kompensasi dan motivasi. Masalah tersebut juga dialami oleh karyawan PT. Darma Karya Elektrik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Darma Karya Elektrik serta dorongan psikologis berupa kata-kata penyemangat atau alasan yang menjadi landasan kuat mengenai pekerjaan untuk meraih visi dan misi perusahaan untuk membuatnya lebih maju.

PT. Darma Karya Elektrik merupakan suatu perusahaan pada bidang kontraktor, elektrikal, *supplier* dan *maintenance*. Perusahaan ini berfokus pada penjualan alat listrik seperti trafo distribusi, penjualan kabel dan aksesoris listrik jaringan tegangan menengah dan rendah, penjualan oli trafo, serta menyediakan jasa perbaikan berbagai masalah kelistrikan terutama pada gangguan operational trafo. Trafo atau transformator adalah perangkat elektronika yang berfungsi untuk menaikkan atau menurunkan tegangan listrik. Berdasarkan hasil observasi dan data awal yang telah diperoleh peneliti dari Manajer PT.

Darma Karya Elektrik menyatakan bahwa produktivitas karyawan masih kurang sehingga mempengaruhi produktivitas kemajuan perusahaan. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan yang dianggap belum maksimal seperti keterlambatan dalam penerimaan gaji sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Karena dengan adanya produktivitas kerja yang baik, maka tujuan dari perusahaan juga dapat tercapai dengan baik. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan PT. Darma Karya Elektrik diukur dengan melihat sikap karyawan yang menghambat kemajuan perusahaan, seperti : tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sering datang terlambat ke kantor serta menganggap remeh pekerjaan mudah sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Tabel 1.  
 Nilai-Nilai Produktivitas Kerja PT. Darma Karya Elektrik

Skor Produktivitas Karyawan	Keterangan	Karyawan	Presentase (%)
91 - 100	Sangat Baik	4	11 %
81 - 90	Baik	12	34 %
71 - 80	Cukup	19	54 %
61 - 70	Kurang	-	-
< 60	Sangat Kurang	-	-
Total		35	100 %

Sumber : Manajer PT. Darma Karya Elektrik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai-nilai produktivitas karyawan dengan skor nilai 91-100 sebanyak 4 orang. Karyawan dengan skor nilai 81-90 sebanyak 12 orang dan karyawan dengan skor nilai 71-80 sebanyak 19 orang. Berdasarkan data di atas, produktivitas karyawan PT. Darma Karya Elektrik belum sesuai target yang diharapkan pada PT. Darma Karya Elektrik yaitu mendapatkan nilai sangat baik dengan skor 91-100. Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan masih belum bisa mencapai nilai baik sehingga dapat diindikasikan produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai visi dan misi PT. Darma Karya Elektrik.

Alasan peneliti menjadikan PT. Darma Karya Elektrik sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan tersebut termasuk dalam perusahaan yang masih berkembang, sehingga membutuhkan sarana untuk berkembang agar perusahaan tersebut semakin maju. Sarana tersebut ialah berupa penelitian yang akan menguji apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darma Karya Elektrik atau tidak. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui hal apa yang membantu kemajuan perusahaan dan hal-hal yang menghambatnya. Selain itu peneliti mengangkat permasalahan ini untuk diteliti karena banyak penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan-perusahaan lainnya. Peneliti ingin menguji hal tersebut pada PT. Darma Karya Elektrik.

**METODE PENELITIAN**

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Darma Karya Elektrik berjumlah 35 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling populasi yaitu teknik penarikan sampel dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang berlangsung dan kuesioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diperoleh akan

dianalisis dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistica 25* yang terdiri atas uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik. Pengelolaan data dalam penelitian ini memanfaatkan bantuan program SPSS versi 25. Berikut ini hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,605	3,944		4,464	,000
	Kompensasi	,128	,112	,160	2,139	,003
	Motivasi	,445	,095	,659	4,701	,000

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : Output SPSS 25 diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linear antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 17,605 + 0,128X1 + 0,445X2$$

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 17,605 yang berarti bahwa apabila variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) diasumsikan bernilai 0, maka nilai yang akan dihasilkan oleh Produktivitas Kerja (Y) adalah 17,605.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,128 (12,8 %), yang berarti bahwa apabila variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 %, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik sebesar 12,8 % dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,445 (44,5 %) yang berarti bahwa apabila variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 %, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik sebesar 44,5 % dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

**Uji Hipotesis**

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan secara baik variabel dependen (Produktivitas Kerja) dalam penelitian ini.

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,555	1,727

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555 yang berarti bahwa kemampuan variabel Kompensasi dan Motivasi dalam menjelaskan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik adalah 55,5 %, sementara sisanya yaitu 45,5 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial

Uji secara parsial digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5 %. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya.

Tabel 4.

Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,605	3,944		4,464	,000
	Kompensasi	,128	,112	,160	2,139	,003
	Motivasi	,445	,095	,659	4,701	,000

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2022

Kriteria uji  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5 % adalah  $df = n - k$  atau  $35 - 2 = 33$ , sehingga hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 1,6923. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  diuraikan berdasarkan tabel sebagai berikut :

- Terlihat bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,139 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,139 > 1,6923$ ) dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
- Terlihat bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,701 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,701 > 1,6923$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

3. Uji Simultan

Uji secara simultan digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5 %. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya.

Tabel 5.

Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,685	2	66,343	22,233	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,486	32	2,984		
	Total	228,171	34			

a. Dependent Variable : Produktivitas

b. Predictors : (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2022

Kriteria pengujian  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5 % adalah  $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$  sedangkan  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ ) sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4,15. Berikut uraian hasil uji f hitung pada tabel sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di dapatkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,233 > 4,13$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Temuan penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,139 > 1,6923$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Darma Karya Elektrik. Hal ini juga berarti bahwa apabila kompensasi tinggi, maka produktivitas kerja karyawan perusahaan juga akan tinggi.

Simamora (1997), mengemukakan bahwa pengelolaan dan pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan, akan membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya serta mendapatkan, menjaga dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mewujudkan tujuannya melalui pelaksanaan kegiatan kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, pada PT. Darma Karya Elektrik pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dipersepsikan oleh karyawan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan perolehan jumlah jawaban responden pada item soal kategori variabel kompensasi yang berada pada kategori tinggi yaitu berada pada nilai skor 127-175 dan perolehan nilai rata-rata untuk keseluruhan item kategorisasi untuk variabel kompensasi menunjukkan skor 155 (kategori tinggi). Hal tersebut juga memperlihatkan bahwa pada PT. Darma Karya Elektrik karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah lengkap.

Nilai tertinggi untuk jawaban responden pada variabel kompensasi pada penelitian ini yaitu pada item 1 dan item kedua untuk indikator gaji pokok. Pada item 1, responden yang menjawab "sangat setuju" berjumlah 25 orang, sedangkan yang menjawab "setuju" berjumlah 10 orang. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam hal ini PT. Darma Karya Elektrik dalam memberikan gaji pokok telah sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan. Selain itu, perolehan nilai dengan kategori tinggi bahwa karyawan rata-rata merasa puas dengan gaji yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini tentu akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik akan menjadikan gaji sebagai motivator yang kuat dengan penerimaan gaji yang diterima. Selain itu dengan gaji yang terpenuhi akan membuat hubungan antara karyawan dan pihak manajemen akan terjalin dengan baik, sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan produktivitas dan membuat kinerja yang terbaik karena penghargaan dengan gaji yang diberikan dari perusahaan tersebut atas kerjanya. Dengan demikian perusahaan diharapkan untuk mempertahankan hal ini dan item lainnya yang merupakan bagian dari indikator kompensasi sehingga kinerja dan produktivitas karyawan akan tetap terjaga.

Selanjutnya, untuk nilai terendah jawaban responden berada pada indikator pemberian gaji pokok kepada karyawan yaitu pada item 3 yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan. Jawaban responden menunjukkan bahwa terdapat 3 orang karyawan yang "kurang setuju" dengan pernyataan tersebut. Hal itu dikarenakan pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut melebihi kapasitas waktu dan melalui proses kerja yang banyak dengan pembobotan kerja yang

berlebihan. Hal ini tentu saja akan berimbas pada penurunan produktivitas karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik. Untuk itu perusahaan perlu lebih memperhatikan mengenai pembebanan kerja untuk masing-masing karyawannya.

Berikutnya, PT. Darma Karya Elektrik dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui kompensasi, didapatkan oleh peneliti bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa pemberian gaji bulanan, pembebanan kerja yang sudah sesuai dengan gaji yang diterima, penerimaan insentif, serta memperoleh manfaat berupa asuransi kesehatan, tunjangan dan fasilitas kantor yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden mengenai pemberian kompensasi bersifat positif.

Pemberian kompensasi oleh PT. Darma Karya Elektrik terhadap karyawannya akan membantu dalam mewujudkan kualitas kinerja yang tinggi dikarenakan pemberian kompensasi tidak hanya memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan karyawan tetapi juga mampu memenuhi keinginan karyawan berupa rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta bonus atas kinerja yang akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh riset terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2018), yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Temuan penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,701 > 1,6923$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Darma Karya Elektrik. Hal ini juga berarti bahwa apabila motivasi tinggi, maka produktivitas kerja karyawan perusahaan juga akan tinggi.

Gibson (1994), mengemukakan bahwa hal yang mendorong seorang karyawan yang mengarah serta menimbulkan perilaku adalah motivasi atau dengan kata lain motivasi berkaitan dengan usaha atau dorongan yang dilakukan seorang karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang sifatnya individual. Pada PT. Darma Karya Elektrik terlihat bahwa perusahaan telah menunjukkan dukungan dan hubungan yang baik dengan karyawan sehingga karyawan perusahaan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata pada jawaban responden pada item soal untuk variabel motivasi berada pada nilai 149 (kategori tinggi). Perolehan nilai tertinggi untuk jawaban responden mengenai variabel motivasi yaitu pada indikator kebutuhan sosial item soal 11. Jawaban responden menunjukkan bahwa terdapat 18 orang yang menjawab “sangat setuju” dan 17 orang memberikan jawab “setuju”. Hal ini berarti bahwa motivasi dengan indikator lingkungan sosial keseluruhan karyawan setuju bahwa sering kali para karyawan akan dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian kerja oleh rekan kerja dan atasan. Dengan jawaban responden tersebut mengindikasikan bahwa hubungan sosial antara rekan kerja dan atasan yang dibangun pada tempat kerja di PT. Darma Karya Elektrik memiliki hubungan positif atau dengan kata lain hubungan yang dijalin antara para karyawan dan atasan memiliki hubungan yang sangat baik sehingga akan tercipta kualitas kerja yang optimal.

Selanjutnya, nilai jawaban responden yang paling rendah ditunjukkan pada item 6 indikator kekuasaan. Terdapat 9 orang yang memberikan jawaban “sangat setuju” terhadap item pertanyaan tersebut dan 16 orang memberikan jawaban “setuju” sedangkan 10 orang karyawan lainnya memberikan jawaban “kurang setuju” terhadap pernyataan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata responden menjawab setuju untuk

item pernyataan pimpinan sering kali memberikan perintah tanpa memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan atau atasan sehingga akan mengurangi produktivitas karyawan.

Penghargaan diri, kekuasaan dan lingkungan sosial pada PT. Darma Karya Elektrik berdasarkan jawaban responden menunjukkan hal yang positif. Dengan hal tersebut, karyawan akan mengekspresikan seluruh kemampuannya dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap proses kerjanya dalam mencapai penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Sejalan dengan Simamora (1997), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan dan kemampuan kerja untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan yang dapat memberikan kebermanfaatan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, temuan hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Perusahaan dalam mewujudkan kualitas kinerja yang tinggi membutuhkan kompensasi yang akan memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya yang akan memotivasi dalam produktivitas dan kinerja. Selain variabel tersebut, produktivitas karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang tinggi. Salah satu variabel yang juga penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi pribadi seorang karyawan yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, maka kinerja seorang karyawan tidak akan mengalami peningkatan. Sehingga kedua variabel yaitu kompensasi yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi berkaitan satu sama lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang selanjutnya akan mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penilaian responden menunjukkan hal yang positif terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini dan menunjukkan persetujuannya dengan item dan indikator yang diajukan. Selain itu, berdasarkan uji hipotesis secara simultan didapatkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,233 > 4,13$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Darma Karya Elektrik yang dapat diartikan bahwa apabila kompensasi dan motivasi tinggi maka akan membuat produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

Nitisemito (2015), mengemukakan bahwa faktor yang memberikan pengaruh atas produktivitas kerja seorang karyawan ialah kompensasi dan motivasi. Kedua hal tersebut saling berhubungan satu sama lain, sehingga peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawannya melalui penyempurnaan sumber daya manusia (melalui pembentukan motivasi) sebagai komponen yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan secara langsung. Pemberian kompensasi perusahaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2018) dan Lubis (2019) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diuraikan yaitu secara parsial (individu) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Darma Karya Elektrik yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka akan diikuti peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Darma Karya Elektrik yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan diikuti peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan PT. Darma Karya Elektrik, karena dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya diharapkan dapat mempertahankan dan terus melaksanakan strategi pemberian kompensasi dan melakukan evaluasi atas beberapa hal yaitu : pembagian tugas dan tanggung jawab yang juga harus disesuaikan dengan gaji yang diterima oleh karyawan (*salary* dan *job position*) yang tepat, serta penyediaan fasilitas kantor yang lebih lengkap yang dapat menunjang aktivitas karyawan.
2. PT. Darma Karya Elektrik juga perlu memperhatikan motivasi yang diberikan kepada para karyawannya, karena hasil dalam penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan pada komunikasi antar atasan dengan karyawan, dengan interaksi positif tersebut akan mendorong karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas dapat tercapai.
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memungkinkan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti pelatihan, metode kepemimpinan dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, R. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi 4. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laksmiari, N. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksa, 54-63.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simammora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.