

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Pada Daihatsu Kota Metro**

Sugeng¹, Deny Edy Widodo², Komalia³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-Mail: comelia377@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif . Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Daihatsu Kota Metro yang berjumlah 121 orang sebagai responden penelitian. Teknis analisa data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hasil Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hal ini menunjukkan jika persepsi karyawan akan motivasi diri akan terpenuhi sesuai keinginan karyawan, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee productivity. The type of research conducted in this research is using quantitative research. Data collection is done by giving questionnaires to employees of PT. Daihatsu Metro City, amounting to 121 people as research respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on work productivity. The results of this study are supported and in line with research conducted by Gofur (2019) which shows that compensation has a positive and significant effect on work productivity. Self-motivation has a positive and significant influence on work productivity. This shows that if employees' perceptions of self-motivation will be fulfilled according to the wishes of employees, it will affect work productivity. Compensation and work motivation together have a positive and significant effect on work productivity

Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Karyawan merupakan aset berKompensasi dalam organisasi karena mereka adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan namun karyawan yang kurang berkompeten dapat menyebabkan perusahaan yang sudah berkembang menjadi kurang maksimal dalam mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif, perusahaan akan mampu bertahan dalam meraih kesuksesan. Di era globalisasi saat ini dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting, karena karyawan memiliki peran utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.

Produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya Kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja hal ini dikarenakan dengan pemberian kompensasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan perusahaan. (Febriyanto : 2021). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Davis dalam Hasibuan: 2015: 118).

Menurut Handoko (2014:114), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian Komponsasi sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu Komponsasi juga berfungsi sebagai pengAbsensi Sidik Jarian bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011:59), pengaruh Komponsasi terhadap produktivitas kerja memang sangat tinggi, dengan adanya Komponsasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik.

Faktor kompensasi juga dipandang turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Robbins (2019:3), seorang ahli Perilaku Keorganisasian menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (*rewards*) seharusnya dikaitkan dengan produktivitas kerja (*performance*). Hal yang lebih penting ialah tenaga kerja harus memiliki persepsi yang jelas tentang hal itu. Sekalipun pemberian kompensasi telah didasarkan pada kriteria produktivitas kerja, apabila tenaga kerja mempersepsi rendah, hasilnya menjadi prestasi kerjanya rendah, menurunnya kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan meningkatnya turnover dan absenteeism. Selain kedua faktor tersebut di atas (temperamen dan kompensasi) perlu dipertimbangkan pula faktor jenjang karier bagi tenaga penjual ini karena setiap manusia yang bekerja tentu mendambakan adanya peningkatan dan kemajuan karier mereka. Dengan adanya kesempatan untuk maju yang tersedia bagi tiap tenaga penjual akan memberikan motivasi, dorongan untuk lebih berusaha agar dapat mencapai peningkatan karier mereka. Organisasi yang mendisain program karier dengan baik akan memiliki tenaga kerja dengan harapan-harapan yang lebih realistis dan career tracking systems yang mana akan memperkecil kemungkinan tenaga-tenaga kerja terbaik meninggalkan organisasi karena tidak adanya kesempatan karier yang cukup (Jones, 2010).

Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan adanya Komponsasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi (Febriyanto : 2021). Menurut

Handoko (2014:114), Komponsasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian Komponsasi sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu Komponsasi juga berfungsi sebagai pengAbsensi Sidik Jarian bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011:59), pengaruh Komponsasi terhadap produktivitas kerja memang sangat tinggi, dengan adanya Komponsasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik gaji yang diterima oleh karyawan setiap divisi pada PT. Daihatsu Kota Metro setiap bulan berdasarkan jumlah hari kerja, karyawan produksi memiliki hitungan hari kerja rata-rata 30 HK. Maka jika karyawan tersebut libur di hari sabtu atau minggu bahkan tanggal merah sekalipun secara otomatis hari kerja akan berkurang dan hasilnya tidak akan pernah sampai di 30 HK begitu juga dengan gaji yang mereka terima. Berdasarkan contoh tabel gaji yang diterima oleh karyawan menyebabkan seringnya karyawan mangkir yang kemudian berakhir pada *resign*.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi dan lingkungan kerja yang sehat. Produktivitas merupakan perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu (Simanjuntak 2011: 38).

PT. Astra International Tbk. Produsen (Pabrik) kendaraan Daihatsu di Indonesia diproduksi oleh PT.Astra Daihatsu Motor (ADM), merupakan Agen Pemegang Merek Daihatsu di Indonesia sekaligus Produsen (Pabrik) kendaraan merek Daihatsu selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung efisiensi kerjaperusahaan dan pelayanan kepada para konsumen diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Salah satu faktor pengukuran produktivitas kerja di perusahaan PT. DaihatsuKota Metro dengan melihat tingkat kehadiran karyawan.

Pada PT. Daihatsu Kota Metro dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan perusahaan masih terbilang belum stabil karena mengalami penurunan diakhir bulan. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa Tingkat Ketidakhadiran karyawan paling banyak selama setahun terjadi pada bulan Desember dimana terdapat 9 orang sakit, 10 orang izin dan 3 orang tanpa keterangan. Ketidakhadiran ini juga bisa disebabkan karena kondisi pandemic yang membuat karyawan terdampak sakit. Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang palingutama dalam setiap perusahaan, tolak ukur untuk mengukur sejauh mana karyawan telah melakukan pekerjaannya adalah dengan melihat apakah ia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Bisa dilihat dari hasil produktivitas kerja yang tercapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya apakah ia mampu memenuhi prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut atau bahkan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan Melvia Nora yang berjudul Penerapan Absensi Finger Print DanDisiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). Hasil Penelitian Menunjukkan Penerapan Absensi Finger Print Pada Disiplin Kehadiran Pegawai Non Akademik Secara Rata-Rata Memiliki Penilaian Baik, Dimana Tanggapan Pegawai Non Akademik Terhadap Penerapan Absensi Finger Print Pada Institusi Masuk Dalam Kategori Baik, Memiliki Penilaian Cukup. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian untuk meneliti pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Menurut Surakhmad (2018:131), Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap produktivitas Kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hasil Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Adanya Kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat Kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan sedangkan Kompensasi relatif menunjukkan status dan Absensi Sidik Jari karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila Kompensasi memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan akan naik .

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hal ini menunjukkan jika persepsi karyawan akan motivasi diri akan terpenuhi sesuai keinginan karyawan, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. motivasi adalah awal dari suatu pekerjaan, awal dari produktivitas kerja, motivasi muncul dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri, dari dalam karyawan kita bisa lihat, untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, dari luar karyawan tersebut, perusahaan akan memberikan bonus atau insentif yang lebih besar kepada karyawan yang mampu mencapai target kerja atau bahkan melampaui target kerja tersebut, menyumbangkan ide atau program yang menurut perusahaan sangat bermanfaat atau menyelesaikan suatu permasalahan di dalam perusahaan, seperti menyelesaikan masalah pencatatan akuntansi

yang salah, menagih kredit yang bermasalah (kredit macet), dll Dengan mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya, maka perusahaan akan bisa menjaga agar karyawan tetap produktif, dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, semakin baik perusahaan memotivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada dasarnya seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan, karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini sebagaimana menurut Sutrisno (2011 : 119) kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, maka dari itu kompensasi merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Motivasi yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Menurut Gitosudarmo (1986: 77) motivasi atau dorongan kepadakaryawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan. motivasi kerja adalah suatu perbuatan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, samapai kebutuhan tersebut terpuaskan, kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Kompensasi, Motivasi diri, Kemas terhadap Kepuasan Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hasil Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hal ini menunjukkan jika persepsi karyawan akan motivasi diri akan terpenuhi sesuai keinginan karyawan, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-samaberpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

B. Saran

Pihak Perusahaan hendaknya dapat lebih memberi informasi dan dukungan mengenai pengembangan karir, karena ketika karyawan mendapatkan peluang untuk pengembangan karir dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja untuk perusahaan. Pihak Perusahaan diharapkan memberi gaji, insentif, tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable baru yang menjadi factor produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Wajdi, dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011
Agus. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia. Tbk, Cabang Makassar.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 2 (2023)

- Dharmi, Iman. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*”, Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.
- Gandhi, Mohamad Arya, *Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Disekolah Menengah Kejuruan Lampung*. 2017. UIN.
- Fabiola. Hubungan Absensi dan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Produktivitas kerja.2014.
- Hendra Mokodompis (2015) Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.
- Hasibuan, Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Handoko, Thani 2014, *Manajemen Personalian Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFEHerman Sofyandi. 2018, *Sumber daya Manusia*. ”, Bumi Aksara, Jakarta.
- Melvia Nora Elisa Manik. Penerapan Absensi Finger Print Dan Disiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, PT RemajaRosdakarya, Jakarta, 2014.
- Mangkuprawia, Sjafrri. 2012. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*, Bogor, Gulia IndonesiaMartoyo, Susilo 2010, *Manajemen Sumbrdaya Manusia*, Yogyakarta, BPPE
- Munandar AS. 2018, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Jakarta, UI.
- Nasution, Ahmad 2013, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung, Tarsito.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Rivai, Veithzal. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Rosada Karya, Bandung, 2019.
- Sedamaryanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan ManajemenPegawai Negeri Sipil*”, PT Refika Aditama, Bandung, 2019.
- Siagian, Sondang. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Simamora, Henry. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Sie Ykpn, 2014
- Simanjuntak, vironika A, 2011 *Analisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Carretour Citra Garden*, Medan, USU.
- Surakhmad, James A.F. “*Manajemen*”, Erlangga, Jakarta, 2018.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Cetakan 13, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sugiyono, “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, Alfabeta, Bandung, 2012.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 2 (2023)

Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana Purnada Media Group, Jakarta.2011.

Tohardi “*Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Lembaga Admin Negara RI, Jakarta, 2019.