

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TIMBUL
JAYA TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:
DENOK ELIANA MANDA MUBTIDI'IN
NPM. 21801081168**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden yang merupakan seluruh karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji f, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel produktivitas kerja (variabel dependen) sedangkan variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

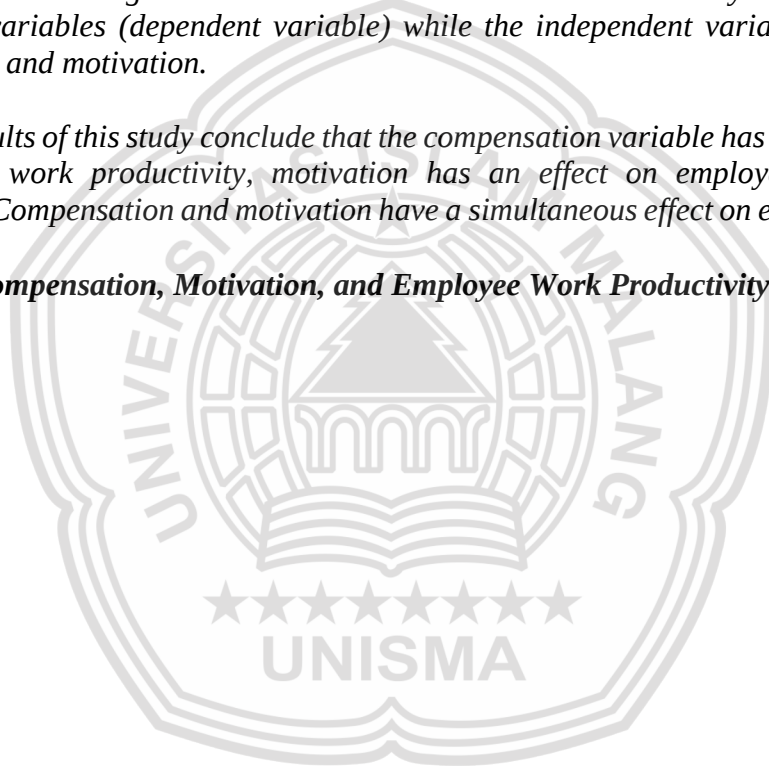


ABSTRACTION

This research was conducted at Timbul Jaya Tulungagung Company. The type of research used is quantitative with the method of distributing questionnaires. The sample used was 59 respondents who were all employees of Timbul Jaya Tulungagung Company. The data analysis method used in this research is instrument test, multiple linear analysis, classical assumption test, f test, t test, and determination test using SPSS tool. The variables used in this study are work productivity variables (dependent variable) while the independent variables are compensation and motivation.

The results of this study conclude that the compensation variable has an effect on employee work productivity, motivation has an effect on employee work productivity. Compensation and motivation have a simultaneous effect on employee productivity.

Keywords: *Compensation, Motivation, and Employee Work Productivity.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi sangat pesat, dimana perusahaan dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sedarmayanti, (2001,82) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya”. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas.

Perusahaan Timbul Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur khususnya produsen pembuatan parut listrik. Untuk itu perusahaan harus tetap bisa bertahan bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Dalam oprasionalnya perusahaan pasti mengalami beberapa faktor kendala yang harus di perhatikan. Dalam hal ini peneliti hanya meneliti dua faktor kendala yang diambil dari kondisi perusahaan saat ini yaitu faktor pertama adalah kompensasi. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Alasan utama seseorang bekerja secara maksimal agar mendapat timbal balik kompensasi yang sesuai atas apa yang dikerjakan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain gaji atau upah dan insentif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Nawawi, (1997, 315) kompensasi bagi organisasi atau perusahaan dapat diartikan sebagai penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan jasa atau tenaganya dalam mewujudkan tujuan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus yang relevan, sehingga dapat berkontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Daft, (2010, 536) Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan.

Kaitannya dengan kompensasi faktor kendala yang kedua adalah motivasi. Motivasi ini begitu sangat penting untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Bagaimana para atasan mampu memotivasi dan mendongkrak semangat para karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kedua kendala tersebut harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Bangun, (2013, 313) motivasi merupakan tindakan atau perlakuan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku baik secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasibuan, (2017, 141) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu dorongan dalam mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh keadaan dalam pribadi seseorang atau kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa fenomena permasalahan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya yaitu dari kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan dikarenakan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. kompensasi yang diberikan harus

sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang baik.

Permasalahan yang selanjutnya terdapat pada motivasi, dimana kurangnya pimpinan dalam memotivasi karyawan, pemberian motivasi oleh pimpinan yang intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan meskipun kemampuan karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi dari pimpinan untuk bawahan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena motivasi salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan seorang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisa Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengalaman atau wawasan bagi penulis dan menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menganalisa dan mengambil keputusan untuk menetapkan kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

2. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya agar mampu memperbaiki dan menyempurnakan dari hasil penelitian. Dan diharapkan dari hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber dan motivasi pembelajar bagi para pembaca dan para peneliti di masa yang akan datang

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pengujian pada uji F dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
- b. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Uji t.
- c. Variabel motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Uji t.

1.2 Keterbatasan

- a. Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilaksanakan pada perusahaan Timbul Jaya dan hanya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan 59 responden.

1.3 Saran

Beberapa keterbatasan mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain :

a. Bagi perusahaan

Pimpinan perusahaan Timbul Jaya Tulungagung harus memperhatikan kembali kompensasi dan motivasi untuk kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga produktivitas karyawan dapat memenuhi prosedur perusahaan. Sehingga perusahaan dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

b. Bagi peneliti

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menamahkan variabel lainnya dan dapat menambahkan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo." *Jurnal Manajemen* 18(03):456–66.
- Agustini, and Dewi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8:231–58.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar." Universitas Hasanuddin.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Bangun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Daft. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fitrianti and Prasetio. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung." *Jurnal Mitra Manajemen* 2:204–16.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung." *The Winners* 14(2):77–86.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahfud. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di Rsu Aisiyah Ponorogo." IAIN Ponorogo.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.qaZ

- Nawawi, Handari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Purwanto, Agus Budi. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 2(1).
- Santoni, and Sauna. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Devisi Sales Di Honda Denpasar Agung." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7:5379–5406.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Mnausia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1):41–55.
- Yuliannisa, Septeria Noor, Gerilyansyah Basrindu, and Anhar Yani. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin." *Administraus* 2(1):93–106.