

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang**

Nama Penyusun : Anityo Angga Santoso

NIM : D2D 006 009

Jurusan : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1

Semarang, September 2012

Dekan,

Pembantu Dekan Bidang Akademis,

Drs. Agus Hermani DS, MM

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT

NIP. 19570807 198511 1 001

NIP. 196003181 198710 1 001

Dosen Pembimbing :

1. Drs.Hari Santoso N, M.Si. (.....)

2. Agung Budiarmo, S.Sos, M.M. (.....)

Dosen Penguji :

1. Drs.Hari Santoso N, M.Si. (.....)

2. Agung Budiarmo, S.Sos, M.M. (.....)

3. Drs.Wahyu Hidayat,M.Si (.....)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
PDAM TIRTA MOEDAL SEMARANG**

Anityo¹, Hari², Agung³

ABSTRACT

Employee productivity due to many factors, including compensation and motivation. Compensation is remuneration for work performed by employees. While the motivation is anything that raises the spirit or the encouragement of work to achieve work satisfaction.

The purpose of this study is that to determine the extent of the influence of compensation and motivation for the production of employee productivity in PDAM Tirta Moedal Semarang. The hypothesis that the influence of compensation (X1) and motivation (X2) of the employee productivity (Y). Type of research is explanatory which, the techniques of file collection using questionnaires. Number of respondent a 80 peoples obtained using simple random sampling. File were analyzed qualitatively and quantitatively by using the a test of validity, reliability, simple linear regression, t test and F test with SPSS 16.0 tools. Based on the analysis of SPSS calculation can be explained that there is the influence of motivation on employee productivity, there is influence between compensation and motivation of employees productivity of PDAM Tirta Moedal Semarang.

The conclusion is that the compensation and motivation affects employee productivity and the level of closeness has a strong relationship . The suggestion are good companies to readjust the salaries, incentives, and overtime pay provided for employees in terms of both the system and the amount of wages, increase employee motivation to pay more attention to such employees, more appreciative of the work of employees, and giving spirit through training interesting, encouraging employees to increase productivity for example by providing more frequent training and conduction periodic

Keywords : compensation, motivation, employee productivity

¹ Anityo Angga Santoso

² Drs. Hari Susanta Nugraha, M.Si

³ Agung Budiarmo, S.Sos, M.M.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan profit perusahaan. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia, konkritnya adalah ada peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara, antara lain dengan memberikan kompensasi dan motivasi.

Pemberian kompensasi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memang sangat penting adanya. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada para karyawan atau pekerja memang sudah menjadi hak mereka. pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut yang dimana pada akhirnya dapat sangat berpengaruh juga terhadap produktivitas barang yang dihasilkan (Dra. Justine T. Sirait, 1998 : 154)

Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas (Gitosudarmo, 1990: 58). Berdasarkan pada latar belakang di atas terlihat bahwa terdapat kaitan erat antara motivasi dan kompensasi terhadap tingkat produktivitas karyawan. Seperti halnya yang terjadi pada PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG.

Seperti halnya perusahaan atau organisasi bisnis , PDAM TIRTA MOEDAL Kota Semarang juga menginginkan perolehan laba yang maksimal. Namun nampaknya keinginan tersebut tidak selalu terpenuhi, karena target yang ditetapkan perusahaan kadang tidak dapat terealisasi. Dapat diketahui fluktuasi produksi perusahaan dan pencapaian target produksi dari tahun ke tahun. Dapat dilihat bahwa produksi lebih sering tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Realisasi produksi dapat melebihi target yang ditetapkan hanya terjadi pada tahun 2007. Kenaikan dan penurunan jumlah produksi pada PDAM TIRTA MOEDAL Kota Semarang dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi dalam hal ini penulis mencoba untuk melihat dari sisi kompensasi dan motivasi kerja yang ada di PDAM TIRTA MOEDAL Kota Semarang sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan terutama bagian produksi.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas perlu diusahakan salah satunya dengan cara pemberian kompensasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk memenuhinya. Namun karena latar belakang karyawan yang berbeda-beda maka hal tersebut akan ditanggapi berbeda pula oleh karyawan. Perbedaan persepsi ini tentunya akan menimbulkan perilaku yang bervariasi dan pada akhirnya produktivitas masing-masing individu akan bervariasi pula. Berawal dari pemikiran di atas, permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas pada PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG?

Kajian Teori

Kompensasi

Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1992 : 155)

Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Bentuk-bentuk atau macam-macam kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

Terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, dan upah.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Disebut dengan tunjangan (meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung).

2. Kompensasi Non Finansial

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Meliputi dari dari kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Terminologi-terminologi dalam kompensasi :

- a. Insentif

Insentif (*incentive*) adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitasnya, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkas biaya (Simamora, 1999 : 544).

Program utama insentif adalah mendorong dan membayar kembalian atas produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

Program-program insentif ada 2 jenis :

1. Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya.yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.

2. Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (divisi,atau kelompok kerja) karena melampui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

- b. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*), yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian

- c. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub tempat parkir khusus,atau akses kepengaturan perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

Motivasi kerja

Motivasi adalah segala sesuatu yang ada pada seseorang yang muncul, mengarahkan dan menentukan bentuk perilaku. dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk

mendapatkan kepuasan (Abdullah, 1996 : 45) Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Dalam Drs. Adam Ibrahim, 1995 : 81) dan batasan dari teori tersebut adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis.
Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kebutuhan fisiologis harus dipenuhi sehubungan yang mendukung kehidupan. Termasuk dalam tingkatan ini adalah air, makanan, udara, tidur, kebersihan, perawatan, dan pengaturan temperatur.
2. Kebutuhan Keamanan.
Kalau kebutuhan fisiologis secara relatif dapat terpenuhi, kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi muncul mendominasi tingkah laku manusia. Ini merupakan kebutuhan keamanan, dikemukakan sebagai harapan bagi perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan perampasan.
3. Kebutuhan Sosial.
Kalau kebutuhan fisiologis dan keamanan secara relatif terpenuhi, kebutuhan sosial menjadi motivasi utama bagi tingkah laku manusia. Dan lagi pula, seluruh siklus yang telah digambarkan akan terulang sendiri dengan kebutuhan sosial sebagai pusat yang baru. Kebutuhan ini meliputi kekayaan, asosiasi, penerimaan, oleh teman sebaya, sebagaimana halnya segera setelah memberikan dan menerima persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan Penghargaan.
Kebutuhan penghargaan adalah tingkat yang paling rendah diantara kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial belum menjadi motivasi sampai tingkat kebutuhan yang paling rendah benar-benar terpenuhi. Kebutuhan penghargaan jarang sekali dapat terpenuhi secara sempurna, akan tetapi sesekali kebutuhan ini menjadi penting bagi seseorang, yang akan mencari kepuasan secara berkelanjutan. Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari seluruh penghargaan diri dan penghargaan yang lain. Kepentingan penghargaan diri meliputi kepercayaan diri, kehormatan, kompetensi, prestasi, kebebasan, dan kemerdekaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.
Kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini adalah kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam mengaktualisasi dirinya sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan sesuatu.

Produktivitas

Produktivitas adalah kekuatan dan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang dan tidak dapat dinilai dengan uang. (Hadari dan Martini, 1990 : 97).

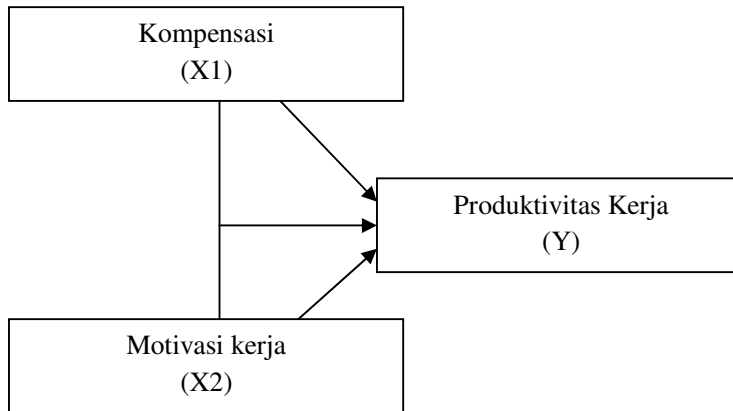
Menurut Cardoso (1995 : 42) tolak ukur dimensi produktifitas kerja sebagai berikut :

- a. *Quantity of Work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu.
- b. *Quality of Work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creastiveness*, gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, Kesadaran dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
- Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja.
- Diduga ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja.



Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini bersifat *Ekplanatory research*, yaitu mencoba untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu dengan melihat hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisis data-data yang disajikan (Singarimbun, 1986 : 5). Dalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PDAM TIRTA MOEDAL.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG bagian produksi yang berjumlah 400 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* adalah pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2006 : 74). Dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara dibantu dengan kuesioner (angket).

Teknik Pengukuran Skala

Agar hasil jawaban dari responden dapat dianalisis secara kuantitatif maka jawaban tersebut diberi skor berdasarkan skala Likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 1993 : 69).

Cara pengukuran ini adalah setiap pertanyaan yang diajukan akan diberikan opsi jawaban. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban, yang kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif masing-masing jawaban itu diberi skor :

- Sangat Sesuai dengan bobot = 5
- Sesuai dengan bobot = 4
- Cukup Sesuai dengan bobot = 3
- Kurang Sesuai dengan bobot = 2
- Tidak Sesuai dengan bobot = 1

Alternatif jawaban akan disesuaikan dengan jenis pertanyaan dalam kuesioner.

Teknik Analisis Data.

Adapun analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

• Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang berdasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut.

Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah :

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2007 : 45).

Uji validitas dihitung dengan rumus korelasi product moment :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi Product Moment

N = Skor itu per total skor variabel

Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung > r tabel.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2007 : 41). Reliabilitas dihitung dengan rumus Alpha Cronbach :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana :

k = mean kuadrat antara subjek

$$\sum S_i^2 = \text{mean kuadrat kesalahan}$$

$$S_i^2 = \text{varians total}$$

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1967).

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (tingkat produktivitas kerja). Pengujian regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Dari program inilah maka dirumuskan uji regresi pertama yaitu : (Umar,1998 : 176)

$$Y = a + bx$$

Di mana :

Y = Tingkat Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien regresi

x = Kompensasi dan Motivasi

Hipotesis Statistik.

Ho : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel Tingkat produktivitas kerja

Ha : $\beta > 0$ Ada pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap tingkat produktivitas kerja, maka digunakan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Tingkat Produktivitas kerja

a = Bilangan Konstan

b1, b2 = Koefisien regresi

x1 = Kompensasi

x2 = Motivasi

5. Korelasi Product Moment

Korelasi product moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen.

Rumus Korelasi Product Moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi yang dicari

n : Banyaknya sampel

X 1 : kompensasi

X2 : motivasi kerja

Y : produktivitas kerja

6. Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar 2 variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi ganda ini digunakan pada hipotesis no 3, yang berbunyi : “Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pramuniaga”.

Rumus yang digunakan adalah :

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{y.x_1} + r^2_{y.x_2} - 2r_{y.x_1}r_{y.x_2}r_{x_1.x_2}}{1 - r^2_{x_1.x_2}}}$$

Keterangan :

- $R_{y.x_1.x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- $r_{y.x_1}$: Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y
- $r_{y.x_2}$: Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y
- $r_{x_1.x_2}$: Korelasi Product Moment antara X_1 dengan X_2

7. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (y) yang disebabkan oleh variabel bebas (x). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (y) yang disebabkan oleh variabel bebas (x) semakin tinggi. jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (y) yang disebabkan oleh variabel bebas (x) semakin rendah.

b. Uji Signifikansi

1. Uji *t-test* merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

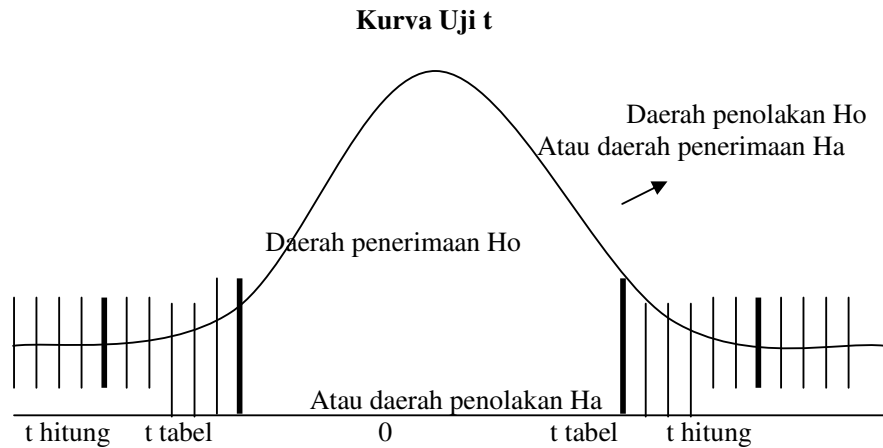
t = nilai t hitung / uji t

r = koefisien Korelasi Product Moment

n = jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila t hitung < t tabel, artinya variabel bebas (X) tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).
- H_0 ditolak apabila t hitung > t tabel, artinya variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y).
- Menentukan tingkat keyakinan interval dengan taraf kesalahan 10 %.



2. Uji *F-test* merupakan pengujian secara bersama-sama, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) digunakan untuk menguji hipotesis 3 dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda

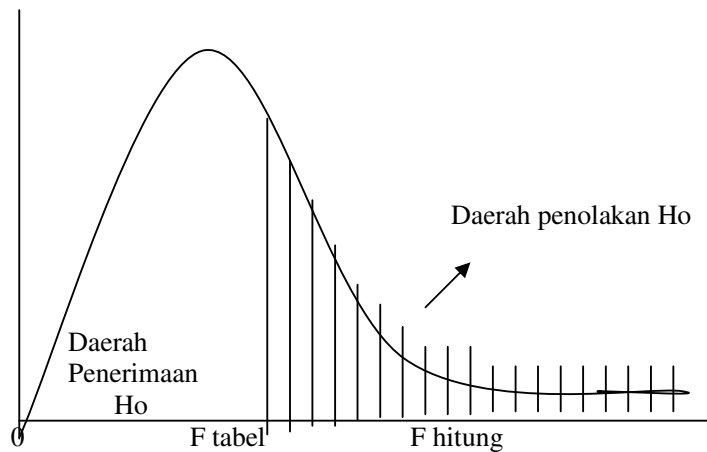
k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah anggota sampel

Kriteria Pengujian :

- H_0 diterima apabila F hitung $<$ F tabel, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).
- H_0 ditolak apabila F hitung $>$ F tabel, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y).
- Menentukan tingkat keyakinan interval dengan taraf kesalahan 5 %

Kurva Uji F



Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa pendapat para ahli yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi, variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah benar.

Kompensasi terhadap produktivitas kerja

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan bekerja (Nawawi, 1997 : 315). Pemberian kompensasi apabila dikelola dengan benar, membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara, serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif, Simamora (1997 : 540).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara umum kompensasi yang diberikan PDAM Tirta Moedal dipersepsikan karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kompensasi cenderung kearah positif didukung data sebanyak 40 responden (50,0%) menyatakan kompensasi yang diberikan PDAM Tirta Moedal baik, sebanyak 30 responden atau (37,5%) menyatakan cukup baik.

Kompensasi yang diberikan dianggap baik, ini berarti bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan PDAM Tirta Moedal sudah lengkap, karyawan merasa puas dengan kompensasi tersebut, kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab, karyawan puas dengan pemberian tunjangan dan fasilitas. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal ketepatan waktu pembayaran (insentif dan uang lembur), kemudian masalah pemberian penghargaan atas prestasi karyawan.

Keeratan hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel produktifitas kerja adalah sebesar 0,564. Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,40 – 0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel kompensasi terhadap variabel produktifitas kerja adalah cukup kuat. Adapun kemampuan variabel kompensasi untuk menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruhnya bersifat positif, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,568 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,130, dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi di bagian produksi PDAM Tirta Moedal Semarang baik dan berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktifitas kerja. Hasil ini juga sesuai dengan pernyataan Simamora (1997 : 540) bahwa kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bekerja bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Gibson (1994 : 88) motivasi merupakan hal yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, berdasarkan pengertian ini dapat dikatakan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan yaitu keinginan yang dirasakan individu pada suatu waktu tertentu. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara umum motivasi karyawan PDAM Tirta Moedal cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kompensasi cenderung kearah positif didukung data sebanyak 36 responden 45,0% memiliki motivasi yang cukup baik. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai pemenuhan kebutuhan fisik, pemenuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan realisasi diri dianggap sudah cukup baik.

Keeratan hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel produktifitas kerja adalah sebesar 0,714. Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,60 – 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel motivasi terhadap variabel produktifitas kerja adalah kuat. Adapun kemampuan variabel kompensasi untuk menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 51,0% sedangkan sisanya 49,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruhnya bersifat positif, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,519 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,130, dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan bagian produksi PDAM Tirta Moedal Semarang cukup tinggi dan berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktifitas kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (1997 : 624) Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja

Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Dilihat dari tingkat keeratan hubungan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama dengan produktifitas kerja adalah kuat, karena nilai keeratannya 0,718. Adapun kemampuan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel produktifitas kerja sebesar 50,4% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain. Pengaruhnya dilihat dari nilai F-hitung sebesar 40,070 lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,12 dan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dengan penerapan kompensasi yang baik, motivasi karyawan yang tinggi akan dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan oleh PDAM TIRTA MOEDAL Semarang dipersepsikan oleh karyawan cenderung cukup baik. Karyawan yang menilai kompensasi tidak baik memiliki kecenderungan produktivitas yang rendah, begitu pula karyawan yang menilai kompensasi baik memiliki kecenderungan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Motivasi yang dimiliki karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang tergolong cukup tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah memiliki

- kecenderungan produktivitas yang rendah, begitu pula karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan produktivitas kerja yang tinggi.
3. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang tergolong cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang cukup tinggi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik.
 4. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan PDAM TIRTA MOEDAL Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan begitu juga sebaliknya. Bila bersama dengan variabel motivasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja lebih kecil bila dibanding variabel motivasi.
 5. Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan begitu juga sebaliknya. Bila bersama dengan variabel kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja lebih besar bila dibanding variabel motivasi.
 6. Variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruhnya bersifat positif, yang berarti semakin baik kompensasi dan semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PDAM TIRTA MOEDAL Semarang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini variabel kompensasi yang diterapkan PDAM TIRTA MOEDAL Semarang sudah baik, akan tetapi masih banyak hal yang perlu diperbaiki. Misalnya dalam hal ketepatan pembayaran intensif dan uang lembur, pihak PDAM TIRTA MOEDAL hendaknya lebih memperhatikan masalah ketepatan pembayarannya. Dikatakan tepat waktu apabila perusahaan membayar sesuai tanggal yang ditetapkan. Disarankan bagi PDAM TIRTA MOEDAL untuk menyesuaikan kembali baik gaji, insentif maupun uang lembur yang diberikan baik dari segi sistem dan besarnya upah. Sehingga diharapkan yang diterima oleh karyawan dipersepsikan layak dan karyawan bisa merasa tercukupi kebutuhannya.
2. Kemudian pada variabel motivasi karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang masih perlu ditingkatkan, sebaiknya pihak PDAM TIRTA MOEDAL Semarang harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat misalnya dengan lebih memperhatikan karyawan, lebih menghargai hasil kerja karyawan, dan memberikan semangat melalui pelatihan-pelatihan yang menarik.
3. Kemudian pada variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi PDAM TIRTA MOEDAL Semarang, sebaiknya pihak perusahaan mendorong karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja dari cukup tinggi menjadi lebih tinggi lagi, misalnya dengan cara lebih sering memberikan pelatihan dan mengadakan evaluasi secara berkala sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif.

Daftar Pustaka

As`ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty

Handoko, T Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

BPFE.

Ibrahim Adam, Drs.. 1995. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, DR. 1993. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia.