

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL  
PT. KAMIJAYA MITRA UTAMA TANGERANG**

**Peni Pradityaning Tyas, Sri Suryoko**  
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia  
Email : penipradityaningtyas@gmail.com

**Abstract.** *Work productivity is an issue that needs serious attention from a company, because the company and employees must be take part and effort to be able to increase work productivity. PT. Kamijaya Mitra Utama is a company engaged in cleaning services. With the increasing business competition between similar companies engaged in the same field, will require companies to increase productivity. The increased of employee productivity is done by increasing motivation which can be realized by providing compensation to employees. This study aims to determine the impact of compensation and motivation on work productivity in operational division of PT. Kamijaya Mitra Utama Tangerang. The type of research used is explanatory research with the population of operational division's employees of PT. Kamijaya Mitra Utama. The sampling technique used in this study is the saturated sample that is all 75 Operational Division employees as respondents. The technique used is quantitative analysis with the test used is the validity test, reliability test, correlation coefficient, simple and multiple regression tests, coefficient of determination, significance test (t and F test) using SPSS version 25. The results showed that there was a positive relationship between compensation and motivation on productivity, evidenced by the results of the compensation regression coefficient of 0.315 and motivation of 0.284. The compensation and motivation variables together have a positive effect on work productivity, it can be seen from the results of the F test that produces an F count (4.982) > from the F table (2.38). The researcher suggested that the reward given by PT. Kamijaya Mitra Utama needs to be improved so that employee motivation is created so that it can give a positive impact on productivity.*

**Keywords :** *Compensation, motivation, work productivity*

**Abstraksi.** Produktivitas kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. PT. Kamijaya Mitra Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan. Meningkatnya persaingan bisnis antara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama, menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan produktivitas karyawan ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi yang dapat diwujudkan dengan pemberian kompensasi pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama Tangerang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan populasi karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan Divisi Operasional sebanyak 75 orang sebagai responden. Teknik yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t dan F) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas, dibuktikan dengan hasil koefisien regresi kompensasi sebesar 0,315 dan motivasi sebesar 0,284. Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari hasil uji F yang menghasilkan F hitung (4,982) > dari F tabel (2,38). peneliti menyarankan agar pemberian *reward* yang dilakukan oleh kerja PT. Kamijaya Mitra Utama perlu ditingkatkan agar motivasi kerja karyawan tercipta sehingga dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, motivasi, produktivitas kerja*

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasi sebagai pelaksana penting dalam mengelola kegiatan dalam perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas, yang mau dan mampu memberikan usaha, tenaga dan pemikirannya untuk turut serta dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah kompensasi. Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi perusahaan. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan. Sedangkan menurut karyawan, kompensasi merupakan hak dan juga alat untuk bertahan hidup secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Kompensasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk memotivasi dirinya, sehingga mereka mampu untuk bertahan hidup dan memenuhi segala kebutuhannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan sosial antar manusia yang baik.

Kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang saling berkaitan dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi karyawan akan terbentuk dengan dorongan beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Karyawan akan lebih termotivasi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan yang diharapkan.

PT. Kamijaya Mitra Utama adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa kebersihan (*cleaning service*) yang berdiri sejak tahun 2015. Dengan semakin meningkatnya persaingan bisnis antara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama, perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya pula. Peningkatan produktivitas karyawan ini dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi pada karyawan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Target dan Realisasi PT. Kamijaya Mitra Utama**

Tahun	Target Layanan (m <sup>2</sup> )	Realisasi Layanan (m <sup>2</sup> )	Tingkat Pencapaian Target
2016	576.768	575.261	99,73%
2017	473.210	470.008	99,15%
2018	540.253	481.867	89,19%

Sumber: PT. Kamijaya Mitra Utama (2018)

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan menunjukkan tren pencapaian target yang menurun dan juga mengalami kenaikan dan penurunan pada jumlah target dan realisasi. Walaupun menunjukkan kenaikan realisasi produksi pada tahun 2018, namun perusahaan masih belum bisa memenuhi target yang diharapkan, dimana perusahaan hanya mampu mencapai 89,19% dari target yang diharapkan. Dari aspek motivasi, hasil wawancara pendahuluan dengan manajer operasional dikatakan bahwa penghargaan kepada karyawan di PT. Kamijaya Mitra Utama belum bisa merata,

karena target secara kelompok belum bisa terpenuhi. Hal ini kemungkinan berpengaruh pada motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian produktivitas juga belum seperti yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi dalam sebuah perusahaan harus diatur dan dihitung dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan akan memberikan rasa puas dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

### **Perumusan Masalah**

Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan

Berdasarkan uraian di bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Kamijaya Mitra Utama?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Kamijaya Mitra Utama?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Kamijaya Mitra Utama?

### **Kajian Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko dalam Rachmawati (2006 : 3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014 : 118).

#### **Motivasi**

Siagian (2009 : 102) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

## Produktivitas Kerja

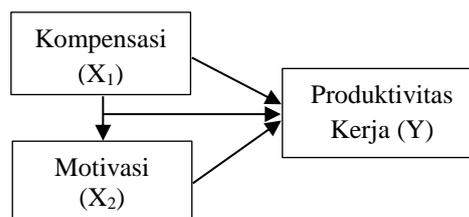
Mathis dan Jackson (2006 : 69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori di atas, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama.
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama.
- Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama.

**Gambar 1. 1**  
**Hubungan Antar Variabel Penelitian**



## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dua atau lebih fenomena atau digunakan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Dalam penelitian ini, penulis berusaha menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014 : 118). Pemberian kompensasi pada karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja.

Skor rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar 3,99 yang berada pada kategori cukup dan mendekati kategori memadai. Terdapat pengaruh yang positif dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 2,836 yang nilainya lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,293, dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 dan hasil koefisien regresi 0,078 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil

penelitian ini diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 9,9% yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 9,9%. Adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja juga ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,315 yang berdasarkan kriteria termasuk dalam korelasi rendah. Hal ini disebabkan oleh pendapat responden yang menyatakan bahwa besaran kompensasi yang diterima responden belum sesuai dengan harapan.

Selanjutnya, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 2,529 yang nilainya lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,293 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,164 yang artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 8,1% yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi sebesar 8,1%. Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja juga ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,284 yang berdasarkan kriteria termasuk dalam korelasi rendah.

Hasil hipotesis ketiga yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama adalah terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 4,756 yang nilainya lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,293 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,208 yang memiliki arti kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi juga ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,486 yang berdasarkan kriteria termasuk dalam korelasi yang cukup kuat. Variabel kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja besarnya adalah 22,6% yang memiliki arti variabel motivasi dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 22,6%, dimana hal ini menyimpulkan bahwa menerima hipotesis ketiga yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama,

Hipotesis keempat yang berbunyi kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional PT. Kamijaya Mitra Utama terbukti. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasinya atau tingkat keeratan hubungan variabel kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,349 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang rendah. Variabel kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja besarnya adalah 12,2%. Dan untuk uji F, hasil F hitung ( $4.982 > F$  tabel (2,38)).

Kompensasi yang dialokasikan oleh perusahaan bagi para karyawan sudah memadai, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sudah baik pula. Kedua faktor tersebut memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja perusahaan, namun hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua faktor terhadap produktivitas kerja masuk dalam kriteria tingkat korelasi rendah. Selain kompensasi dan motivasi, terdapat faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kamijaya Mitra Utama.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari uji signifikansi variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,836 dan  $t$  tabel yang diperoleh adalah 1,293. Selanjutnya dijelaskan bahwa nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,006 yang berada di bawah nilai 0,05.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari uji signifikansi variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,529 dan  $t$  tabel yang diperoleh adalah 1,293. Nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,014 yang berada di bawah nilai 0,05.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, dapat dilihat dari uji signifikansi variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi ( $X_2$ ) yang menghasilkan  $t$  hitung sebesar 4,756 dan  $t$  tabel yang diperoleh adalah 1,293, sedangkan nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,00 yang berada di bawah nilai 0,05.
4. Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari uji  $F$  variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang menghasilkan  $F$  hitung sebesar 4,982 dan  $F$  tabel yang diperoleh adalah 2,38.
5. Variabel kompensasi memiliki skor rata-rata 3,99 yang berarti masuk dalam kategori cukup dan mendekati kategori memadai, namun masih terdapat indikator yang mendapatkan nilai di bawah rata-rata skor total variabel kompensasi. Indikator variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah adalah *reward* yang diterima, dikarenakan pemberian *reward* dari perusahaan kepada karyawannya belum merata. Indikator lain yang berada di bawah rata-rata nilai total, yaitu besaran gaji yang diterima yang masih berada di bawah UMR Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Responden menilai bahwa pemberian *reward* yang dilakukan oleh perusahaan masih belum merata. Pemberian *reward* perlu dipertimbangkan untuk ditingkatkan agar motivasi kerja karyawan tercipta sehingga dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan gaji yang sesuai dan melakukan peningkatan gaji bagi karyawan seiring berjalannya waktu dengan mempertimbangkan resiko dari beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya dan sesuai dengan target yang sudah diberikan.
3. Untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, perusahaan telah memberikan SOP. Namun pelatihan dan pengawasan terhadap karyawan dalam pelaksanaan kegiatan harus tetap dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan yang dapat menghambat efektivitas kerja perusahaan.
4. Dari hasil wawancara pendahuluan, terdapat permasalahan yang bersifat kasuistik dari beberapa karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian mendatang perlu dilakukan dengan

metode penelitian kualitatif dan perlu mengeksplorasi variabel lain selain kompensasi dan motivasi, misalnya kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain.

### **Daftar Referensi**

Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, R. L. & D. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.

Rachmawati, I. K. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.