

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka

**Tia Aprilia Susnita**

Institut Budi Utomo Nasional, tiasusnita@gmail.com

**Septia Supriantini**

Institut Budi Utomo Nasional, septiasupriantini135@gmail.com

Abstrak

**Tujuan** Tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka.

**Desain/Metode** Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data yang menggunakan uji normalitas, analisis koefisien kolerasi ganda, analisis koefisien regresi ganda, koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial dan pengujian hipotesis secara simultan.

**Temuan** Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka

**Implikasi** Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Majalengka hendak memperhatikan Kompensasi dan Motivasi Kerja. Hendaknya pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap.

**Originalitas** Ini merupakan studi untuk mengetahui Produktivitas kerja melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

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

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Berapapun modern teknologi yang digunakan. 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. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan memuaskan konsumen. motivasi kerja. Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial langsung dan finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh dalam bentuk gaji, dan insentif. Kompensasi tidak langsung Bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selain faktor kompensasi faktor motivasi juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja motivasi yang diberikan yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Menurut **Hasibuan (2012)** “kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, atau kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

Selanjutnya bagaimana persepsi tenaga kerja terhadap kompensasi akan membawa konsekuensi terhadap keputusan kerjanya. Tenaga kerja yang mempersepsi kompensasi secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari sebagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi seperti mengundurkan diri, dan perpindahan kerja.

Memberikan nya motivasi kerja terhadap tenaga kerja guna memberikan dorongan, untuk membangkitkan tenaga kerja agar mau bekerjasama dalam melaksanakan suatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan Menurut Hamzah B. Uno (2009) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diharapkan pada pencapaian tujuan. Kedai halaman abah naus memberikan motivasi kerja dengan sebaik mungkin terhadap tenaga kerjanya.

Dalam suatu Perusahaan permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin yaitu bagaimana cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada faktor Kompensasi dan motivasi kerja, yang membuat tenaga kerja merasa jenuh dan berakibat menurunnya produktivitas kerja adalah karena tidak sesuainya kompensasi dan jarang adanya memotivasi tenaga kerja melakukan pengawasan, menciptakan budaya kerja yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam perusahaan.

## II. Kajian Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing tenaga kerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide yang cemerlang dalam pengembangan sebuah organisasi.

Menurut **Hasibuan (2017)** “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.”

Manajemen sumber daya manusia penting dengan beberapa alasan sebagai berikut: pertama menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan bagi suatu organisasi, kedua merupakan bagian penting dari strategi organisasi, mencapai kesuksesan.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada tenaga kerja yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi tenaga kerja dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2012) “kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, atau kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

Dengan adanya sumber nafkah tersebut juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut akan membuat tenaga kerja merasa terjamin sumber nafkahnya. Selain itu juga akan membuat tenaga kerja berinisiatif untuk lebih tekun dalam bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Sebuah organisasi atau sebuah perusahaan pada dasarnya mengharapkan tenaga kerja yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya motivasi kerja, menjadi terdorong untuk dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Menurut **Hamzah B. Uno (2009)** memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diharapkan pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga kerja.

### **Produktivitas Kerja**

Pada dasarnya sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personal yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa, peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup.

Menurut **Simamora dalam Tulena (2015)** produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha, produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas merupakan ukuran efisien suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran atau input dan output, masukan sering di batasi dengan jumlah masuknya tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dengan fisik ataupun nilai. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

### **III. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan dengan melakukan survei langsung kepada objek yang sudah ditetapkan. Adapun langkahnya dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi yang terdapat dari objek yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan pada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam objek tersebut yang akan dijadikan sebagai alat pengumpulan data pokok.

Selain itu, dilakukan teknik wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dalam objek penelitian agar memperoleh data-data mengenai profil perusahaan dan segala hal yang bersangkutan dengan perusahaan tersebut. Selain itu juga dilakukan pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis, contohnya: buku, *website*, artikel, dan tulisan-tulisan atau karya-karya ilmiah yang dianggap relevandengan topik permasalahan yang akan diteliti dan akan dijadikan sebagai alat pengumpulan data sekunder. Adapun populasi penelitian ini adalah tenaga kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh

#### **IV. Hasil Dan Pembahasan**

##### **Kompensasi pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka**

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan penilaian responden tenaga kerja kedai halaman abah naus tonjong terhadap kompensasi diperoleh skor presentasi skor aktual 67 % hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai kompensasi Kedai Halaman Abah Naus Tonjong menurut responden cukup.

##### **Motivasi Kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka**

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan penilaian responden tenaga kerja kedai halaman abah naus tonjong terhadap motivasi kerja diperoleh skor presentasi skor aktual 78,51 % hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai kompensasi Kedai Halaman Abah Naus Tonjong menurut responden baik.

##### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong Kabupaten Majalengka**

Pada penelitian ini didapatkan hasil kolerasi berganda pada penelitian ini adalah 0,866 menunjukkan kolerasi simultan antara kompensasi, motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat. Kolerasi positif juga berarti hubungan ketiga variabel searah. Kemudian untuk analisis regresi berganda didapatkan persamaan  $Y = 7,049 + 0,349X_1 + 0,463X_2$  Konstanta sebesar 7,049 mengandung arti jika kompensasi dan motivasi kerja bernilai 0 maka produktivitas kerja adalah sebesar 7,049. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,349, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,349, dengan asumsi variabel bebas motivasi kerja konstan. Koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,463, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,463, dengan asumsi variabel bebas kompensasi konstan. dapatdiketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,393. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $db_1=2$  dan  $db_2=27$ , diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai  $F_{hitung} (40,393) > F_{tabel} (3,350)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong kabupaten Majalengka.

#### **V. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kompensasi, *Motivasi Kerja* dan Produktivitas Kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong kabupaten Majalengka di dapatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong kabupaten Majalengka dan *Kompensasi juga* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong kabupaten Majalengka sehingga dapat di Tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kedai Halaman Abah Naus Tonjong kabupaten Majalengka.

#### **Daftar Pustaka**

Afian. 2005. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cenara

- Production. Journal dan riset Management. Yogyakarta
- Agustin R.P. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. Bank Mandiri Journal
- A.M Sardiman. 2007. Interaksi dan motivasi. Jakarta Anoraga, panji. 2007. Produktivitas pengantar bisnis. Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009:84. Kompensasi Sumber Daya Manusia. Bandung
- Appley A.Lawrence, Lee OeyLiang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta. Burhanuddin Yusuf. 2016. Jurnal Bisnis dan Manajemen
- Dermantio, E. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan* Bogor: Institut Pertanian. <http://kolokiumkpmipb.wordpress.com> (diunduh pada 18 April 2013 pukul 20.58 wib).
- Fayol, Henry. 2010 Manajemen. Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, .
- Hamzah B. Uno. 2009. Teori motivasi kerja dan pengukurannya. Jakarta
- Handoko, T. Hami. 2014 Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEC
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Hj. Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2008). Yogyakarta: Hj. Ike Kusdyah Rachmawati.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2013). Jakarta: PT. Bumi Aksara: Hasibuan, M. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhdap Produktivitas kerja. (2017). *Wenny. Statistika Penelitian*. (2019). Bandung: Sugiyono.
- Terry, George, R. 2016. Manajemen/dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bumi Angkasa