

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

Ausy Riana

Program Studi Manajemen –STIE Nusantara

Simunawir Sitoro

Program Studi Manajemen - STIE Nusantara

SITI KHOTIJAH

Program Studi Manajemen - STIE Nusantara

Abstrak

Tujuan: Tujuan Penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai kantor Satuan polisi pamong Praja kabupaten Kutai Timur.

Desain/Metode: Analisa yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda, dan olah data menggunakan SPSS 16.

Temuan: Adapun hasil penelitian ini bahwa persamaan regresi adalah $Y = 0.325 + 0.382X_1 + 0.562X_2$, Nilai konstanta adalah sebesar 0.325, dan nilai β_1 sebesar 0.382 serta nilai β_2 sebesar 0.562. Nilai R adalah 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1, serta Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.768 yang bermakna bahwa Motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) sebesar 76.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 25.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti. Pengaruh Variable Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y) dengan signifikan $p=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.284 lebih besar dari t_{tabel} 1.676 maka hipotesis pertama di terima, selanjutnya Variable kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 6.027 lebih besar dari t_{tabel} 1.676 maka hipotesis kedua di terima, Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan Nilai F hitung = 82.909 lebih besar dari F table sebesar 3.183 dengan signifikansi 0,000. Maka hipotesis ketiga (H_3) di terima.

Tipe penelitian: Studi empiris

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satuan polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah.

Untuk mengoptimalkan Produktivitas pegawai Satuan polisi Pamong Praja perlu di bangun kelembagaan Satuan polisi Pamong Praja yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satuan polisi Pamong Praja tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Satuan polisi Pamong Praja adalah Peraturan pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6

Januari 2010. Dengan berlakunya Peraturan pemerintah ini maka dinyatakan tidak berlaku PP Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4428).

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dan ketertiban masyarakat (Sesuai Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman di tengah kalangan masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan di kalangan para aparat pemerintah daerah termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat).

Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu Satuan Polisi Pamong Praja melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi sehingga dalam penegakannya sering terjadi keributan antara aparat dengan pihak yang melakukan pelanggaran.

Demikian pula yang terjadi dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, di Kabupaten Kutai Timur masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satuan Polisi Pamong Praja bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja sangat penting.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, dalam menjalankan misi dan tupoksinya mesti di tunjang oleh aparat yang memiliki produktivitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kutai Timur dapat dikatakan belum maksimal dan tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang menyelewengkan tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan,

Dari hasil *pra-survey* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan ada pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Sementara motivasi yang tinggi mendorong orang untuk menciptakan produktivitas yang tinggi pula selain motivasi kerja yang dapat mendorong produktivitas pegawai adalah kompensasi

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kantor dan kebijakan atasan secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) motivasi kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Di lingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Kutai Timur pemda Kutai Timur senantiasa memberikan kompensasi dalam bentuk gaji tunjangan fungsional pada pegawai, serta senantiasa memberikan motivasi, tetapi kenyataannya masih terdapat beberapa oknum pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang produktivitasnya kurang, hal ini menjadi permasalahan dan menarik untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa motivasi dan kompensasi berhubungan erat dengan produktivitas pegawai kerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas Pegawai Pasa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur".

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang manaketa sumber dayamansiainidikeloladenganbaiksehinggadapatdiberdayakansecaramaksimalakanmampumenunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapaitujuannya. Henry Simamora (2004:4)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberipenghargaan, dan penilaian”. Gary Dessler (2003: 5)

Manajemen sumber daya manusia sebagai: Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Edy Sutrisno (2009: 6)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitik beratkan

pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap asset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Motivasi Kerja

Daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Mangkunegara (2005:61) berpendapat bahwa, “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang

terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.” Menurut Hasibuan (2008:142), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Amstrong (2008:236) dalam penelitian Ekaningsih (2012) menyatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai sesuatu yang memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Menurut Malthis (2001) dalam penelitian Reza (2010) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

C. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009:118).

Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2003:153) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting

bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukurannya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Bagi *stockholder*, pemegang

saham tertarik bagaimana para karyawan dibayar menggunakan saham. Sehingga para karyawan meningkatkan kinerjanya, sedangkan manajer melihat kompensasi sebagai pengeluaran terbesar (*labor cost*) dan kompensasi

dilihat sebagai alat untuk mempengaruhi pekerja sehingga kinerjanya meningkat, bagi karyawan kompensasi merupakan pengembalian keanggotaan dalam perusahaan dan hadiah dalam menyelesaikan pekerjaan

dengan baik (Milkovich:2008 : 29).

Menurut Panggabean (2002 : 75), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Bejo Siswanto (2003:181) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2005 : 419) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerjanya yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2009:118) terdapat beberapa penelitian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2004 : .52) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya yang diberikannya. Baik upah per jam atau upah gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan cara dalam penelitian untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data lain. Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Metode wawancara/interview ini ditujukan kepada kepala Badan, para kepala bidang dan kepala seksi di Kantor Satpol Pamong Praja

2. Field Research

Field Research adalah "Suatu penelitian yang dilakukan di kancah/lapangan, terjadinya gejala-gejala dengan mengumpulkan data dan informasi secara langsung pada lokasi dan obyek penelitian. (Hadi. 1984:11)

B. Teknik analoisa data

Pengolahan dan analisa data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data yang bersumber dari hasil penelitian didapat dari wawancara dan data sekunder (*field research*).
2. Pengklasifikasi data sesuai dengan jenis-jenisnya
3. Pentabulasi data ke dalam Table, terutama data dari data sekunder yang didapat.
4. Melakukan pengukuran data dengan menentukan skor data yang diperoleh, berikut adalah caranya:
 - a. Data direkapitulasi berdasarkan indikator dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat sehingga didapatkan jumlah skor dari masing-masing variabel.
 - b. Data dianalisis dan diperoleh kategori penilaian terhadap masing-masing variabel. Data yang telah di tabulasi dan di skoring selanjutnya di oleh dengan menggunakan analisa data sebagai berikut :

I. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrument perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrument yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut telah melalui uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Ariunto (2006: 168-169) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan seberapa jauh manada yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang

variable yang dimaksud.

Validitas dalam penelitian ini merupakan jenis validitas isi, dimana hal ini sesuai dengan pendapat Djamaludin Ancok (Masri Singarimbun, 1989:128) yang menyatakan bahwa validasi isi sesuai alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai spek kerangka konsep.

Untuk menguji validitas instrumen motivasi, kompensasi dan produktivitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 170)

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan Valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen dikatakan tidak valid. (Duwi Priyanto, 2008:17-18)

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Suharsimi Arikunto (2006: 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.

Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala.

Rumus reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

(Suharsimi Arikunto 2006: 196)

Dari instrument soalyang dianalisis dengan bantuan jasa computer program SPSS versi 16.00 for windows, maka hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,851, nilai terletak pada 0,800– 1,000 sehingga dapat disimpulkan nilai reliabilitas tinggi. Reliabilitas instrument yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Duwi Priyanto, 2008: 26). Langkah selanjutnya adalah menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan sebagai berikut:

- Antara 0,800 sampai dengan 1,000 : Tinggi
- Antara 0,600 sampai dengan 0,800 : Cukup
- Antara 0,400 sampai dengan 0,600 : Agak rendah
- Antara 0,200 sampai dengan 0,400 : Rendah
- Antara 0,000 sampai dengan 0,200 : Sangat rendah

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Arikunto (2002:270) uji regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana kinerja adalah variabel dependents sedang kemampuan dan kepuasan merupakan variabel independent. Untuk bentuk persamaan fungsionalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2) \text{ atau } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

B0 = Konstanta

B1-B2 = Koefisien Regresi Parsial

e = Error

3. Analisa Korelasi

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat beberapa variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y. Dalam analisa korelasi linier berganda ini terhadap dua macam korelasi yaitu:

- (1) Korelasi berganda, digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa variabel semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Korelasi berganda untuk sampel diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya diberi R². Derajat hubungan antara satu variabel X dengan variabel Y, jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal demikian dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Jika dalam perhitungan koefisien parsial tidak ada variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang pertama. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada dua variabel yang dikontrol,

maka disebut koefisien parsial jenjang kedua.

- (2) Korelasi parsial, digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X dengan variabel Y, jika variabel X yang lain dianggap konstan (terkontrol). Hal demikian dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah Responden
X = Komunikasi
Y = Kinerja Karyawan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

- (3) Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial tidak ada variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang pertama. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada dua variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang kedua.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tahap sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$, artinya variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- 2). Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau tingkat kepercayaan sebesar 95%

Membandingkan nilai F hitung dengan F table

Jika F hitung < F table, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika F hitung > F table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, berarti variabel bebas (x) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (y)

$H_0: \beta_1 \neq 0$, berarti masing-masing variabel bebas (x) mempunyai pengaruh sesuai dengan tanda masing-masing terhadap variabel terikat (y).

- 2). Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 5% atau tingkat kepercayaan sebesar 95%.

- 3). Membandingkan nilai hitung dengan tabel

Jika hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak jika hitung > t table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hasil persamaan regresi persamaan sebagai berikut: $Y = 0.325 + 0.382X_1 - 0.562X_2$
- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 0.325 angka tersebut menunjukkan Produktivitas (Y) pegawai yang diperoleh jika variabel Motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) diabaikan
- Nilai β_1 sebesar 0.382 dengan. Menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y), yang bermakna bahwa bila variabel motivasi (X_1) meningkat maka akan mendorong Produktivitas (Y) dengan sebesar 0.382 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap

- konstan
4. Nilai β_2 sebesar 0.562 Menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y), yang bermakna bahwa bila variable kompensasi (X2) meningkat maka akan mendorong Produktivitas (Y) dengan sebesar 0.562 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan
 5. Nilai R adalah 0,877 .Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1,
 6. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.768 yang bermakna bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) sebesar 76.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 25.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti.
 7. Variable Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 4.284 lebih besar dari t_{tabel} 1.676 maka hipotesis pertama di terima,
 8. Variable kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y). dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $p=0,000 < 0,05$. Serta t_{hitung} sebesar 6.027 lebih besar dari t_{tabel} 1.676 maka hipotesis kedua di terima,
 9. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan Nilai F hitung = 82.909 lebih besar dari F table sebesar 3.183 dengan signifikansi 0,000. maka hipotesis ketiga (H3) di terima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan kinsep bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerjaterhadap produktivitas

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang terpenuhi, selanjutnya meningkatkan produktivitas kerja

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi (Robbins, . Dkk. 2005.: 303)

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya sertamengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan produktivitas pada perusahaan (Umar, 2002 :.274)

Secara teoritis ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi Produktivitas, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi. (Sedarmayanti, 2001: 72)

Produktivitas kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di pengaruhi oleh motivasi. (Gomes, 2000: 220)

Teori-teori di atas sejalan dengan hasil penelitian Kristina Nugri Keran, (2012) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kesemua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variable kompensasi.

Sinulingga Hermanto. (2004) Dalam tesis berjudul pengaruh Motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai: survey pada Ditjen pemberdayaan kawasan transmigrasi, Universitas Indonesia Esa Unggul. Hasilnya mengatakan bahwa secara signifikan memang baik secara parsial maupun berganda, terdapat pengaruh motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Arie, Harliman, Lorens. (2007) Dalam tesis berjudul pengaruh motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan PT Multi Structure Sarana. Dan factor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada lingkungan PT Multi Structure Sarana adalah motivasi diikuti dengan kemampuan kerja

2. Pengaruh Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Hasibuan (2000) mengungkapkan bahwa jika kompensasi yang diberikan besar maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kecil maka produktivitas kerjanya buruk. Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Sumapouw (2013) dan Rawati (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan Hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.325 + 0.382X_1 + 0.562X_2$, Nilai konstanta adalah sebesar 0.325, dan Nilai β_1 sebesar 0.382 serta Nilai β_2 sebesar 0.562
2. Nilai R adalah 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati 1,
3. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.768 yang bermakna bahwa Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y) sebesar 76.8 %, Sedangkan sisanya sebesar 23.2 % di pengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti..

B. SARAN

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak Pimpinan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kutai Timur harus memperhatikan produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan keamanan di kalangan masyarakat Kutai Timur
2. Pihak Pimpinan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kutai Timur harus memperhatikan motivasi kerja pegawai sebab hanya dengan motivasi yang tinggi di kalangan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja maka ia akan produktif dalam memberikan pelayanan keamanan di kalangan masyarakat Kutai Timur
3. Pihak Pimpinan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kutai Timur harus memperhatikan kompensasi kepada pegawai sebab selain motivasi yang tinggi maka kompensasi juga dapat memicu kenaikan produktivitas pegawai di kalangan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2005, Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Alimni Notoatmojo, Soekidjo, 2009. Pengembangan sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,.
- Bernardin, John H., dan Joyce E.A Russel, 1993, Human Resource Management, Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Dessler, Gary. 2003. Human Resource Management Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi. Dessler
- Hasibuan. Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. P.T. Bumi Aksara.

- Hasibuan Malayu S.P., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamzah B. Uno*, (2007), Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di ... Cara Praktis Membangun Wirausaha, Pustaka Ramadhan,
- Hadari, Nawawi. 2005. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husein *Umar*. (2002). Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran. Jakarta: PT GramediaPustaka Umum.
- Hermanto.(2004). Konsep Minat.<http://kasturi82.blogspot.com/2011/12/konsepminat.html>. pada tanggal 31 Oktober 2011, Jam 14. 00 WIB.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John*. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta
- Milkovich, George T. 2008. Compensation Ninth Edition. Mc. Graw-Hill, New York.
- Mutiara, S. Panggabean.2002. Manajemen Sumber Daya Mnausia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Moekijat. 1981. Latihan dan Pengembangan Pegawai. Bandung