

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kota Bontang

Auliya Rohani¹, Agustina², Agusyani³

¹²³Universitas Trunajaya Kota Bontang

auliya.rohani@gmail.com¹, agustinasampemanan17@gmail.com²,

agusyani188@yahoo.com³

ABSTRACT

*This research was conducted to determine the influence of work motivation and compensation on employee work productivity at the Bawaslu Office in Bontang City. The respondents for this research were 57 employees who worked at the Bawaslu Office in Bontang City and the ranks of District Supervisors throughout Bontang City. The results of this research are: From the results of multiple linear regression analysis tabulated using SPSS, simultaneously there is a significant influence between work motivation and compensation on work productivity, and the partial test results (*t test*) and (*f test*) show that there is a good influence between work motivation and compensation, and shows that there is no influence between compensation and work productivity.*

Keywords: work motivation, compensation, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Bawaslu Kota Bontang. Responden penelitian ini adalah 57 pegawai yang bekerja di Kantor Bawaslu Kota Bontang serta jajaran Pengawas Wilayah Kecamatan se-Kota Bontang. Hasil penelitian ini adalah: Dari hasil analisis regresi linier berganda yang ditabulasi menggunakan SPSS, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, serta hasil uji secara parsial (Uji *t*) dan (Uji *f*) menunjukkan adanya pengaruh yang baik antara motivasi kerja dan kompensasi, serta menunjukkan tidak adanya pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, kompensasi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Ada kalanya pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan namun kurang mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga berakibat pada buruknya sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan harapan lembaga. Hal ini bisa dimaklumi karena ini merupakan persoalan yang mengakar. Dalam lembaga, masalah yang sering dihadapi adalah mengapa sebagian pegawai bekerja lebih baik dibandingkan yang lain. Ini merupakan pertanyaan yang terus-menerus muncul dan selalu dihadapi oleh pimpinan divisi kerja. Suatu lembaga terdiri dari orang-orang yang mempunyai latar belakang, aspirasi, dan tujuan yang beragam satu sama lain dan lembaga itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis fenomena dalam penelitian ini adalah mengenai adanya penurunan produktivitas kerja yang menjadi masalah dalam bekerja dan mengakibatkan motivasi kerja dan kompensasi yang ikut menurun. Sedangkan dalam peningkatan produktivitas kerja ada beberapa faktor yang memengaruhi dalam produktivitas kerja tersebut seperti motivasi kerja kurang, penurunan semangat kerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan motivasi kerja dan kompensasi di Kantor Bawaslu Kota Bontang.

Praktik memotivasi bawahan untuk bekerja jujur dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan hemat biaya dikenal sebagai motivasi kerja. Apa adanya memberikan motivasi kerja kepada anggota staf akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan mendedikasikan seluruh pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka, sehingga memungkinkan bisnis mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan

Produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika pegawai bekerja secara produktif maka lembaga dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika pegawai tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan lembaga. Produktivitas kerja juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan tersebut yang memicu keingintahuan penulis agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana keadaan organisasi atau kelembagaan Perusahaan yang sebenarnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kota Bontang".

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Pandi Afandi (2021), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (h.1). Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pengelolaan suatu kegiatan atau pelaku yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang agar efektif (Andi Ibrahim, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amelyawati dkk. (2023) sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan kualitas, sehingga mampu berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Bambang Dwi, 2023, h.28).

Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021, h. 23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Anoraga (2009), motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Sinambela 2019).

Kompensasi

Menurut Sinambela (2019, h.445) Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela 2019, h.447).

Produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021) produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Namawi dan Martini produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan (Candra & Ojak 2021, h. 20) Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu dan yang terbaik dengan hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, di mana metode kuantitatif juga disebut sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan *replicable*/dapat diulang. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. (Sugiyono, 2022, h.15).

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022, h.15).

Objek penelitian ini ataupun aktivitas yang memiliki kombinasi yang ditentukan penelitiannya supaya didalami serta selanjutnya diberikan sebuah kesimpulan. pada penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan produktivitas kerja (Y). Subjek penelitian dibatasi sebagai hal, benda atau orang tempat data untuk variabel penelitian yang melekat atau dipermasalahkan. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai pada kantor Bawaslu Kota Bontang. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bawaslu Kota Bontang yang beralamat di Jl. S. Parman No. 29 RT. 48 Kelurahan Belimbing, Kecamatan Bontang Barat, Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur sebagai respondennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Tabel 2. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Alpa Crobach	Batas Nilai Maksimum	Keterangan
X1	0,818	0,6	RELIABEL
X2	0,915	0,6	RELIABEL
Y	0,921	0,6	RELIABEL

Sumber: Diolah

Dari hasil analisis tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa variabel X1 sebesar $0,818 > 0,6$ kemudian variabel X2 sebesar $0,915 > 0,6$ sedangkan variabel Y sebesar $0,921 > 0,6$. Berdasarkan nilai *cronbach alpha* berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai	Probabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.296	0,05	NORMAL
2	Kompensasi	0.219	0,05	NORMAL
3	Produktivitas Kerja	0.183	0,05	NORMAL

Sumber: Data Diolah

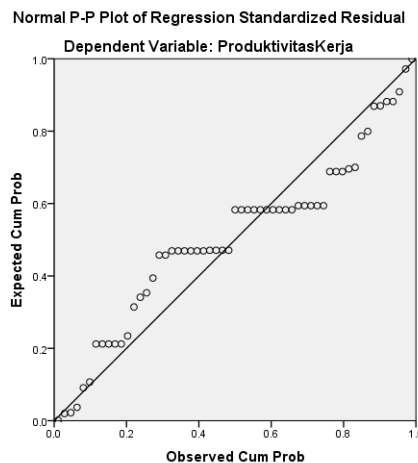
Dari hasil data di atas dapat dilihat bahwa nilai residual masing-masing variabel berdistribusi normal dengan nilai $> 0,05$ syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Motivasi Kerja (X1), nilai $> 0,05$ syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Kompensasi (X2), syarat nilai residual $> 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal pada variabel Produktivitas Kerja (Y). Jadi, hasil uji normalitas tersebut dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67793589
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.159
	Negative	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

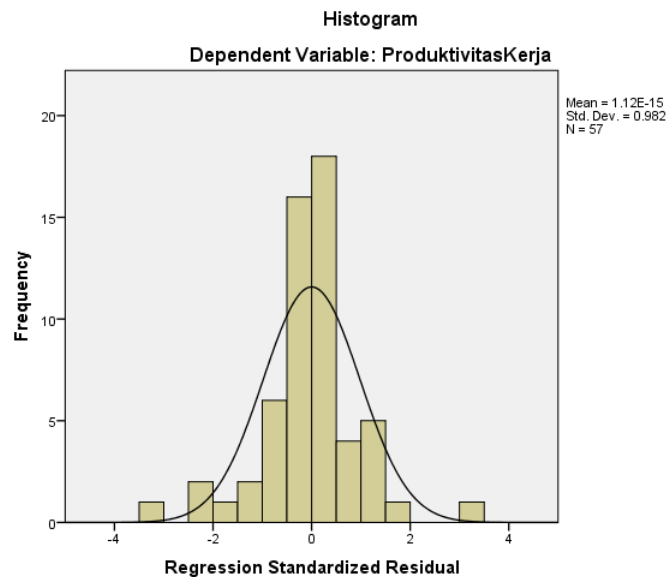
Gambar 1 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah SPSS 21.0

Pada grafik di atas, dapat kita lihat bahwa normal p-plot pada gambar di atas pola grafik dapat dikatakan normal terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan tersebar mengikuti arah garis diagonal. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil *Output* SPSS Grafik Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah SPSS 21.0

Pada chart di atas, dapat kita lihat bahwa grafik hasil histogram membentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng menandakan bahwa hasil uji tersebut berdistribusi normal, dengan begtuiu dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

1) Uji mulkitolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terjadinya interkorelasi (hubungan yang kuat) antara variabel Independent, model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antarvariabel independent (tidak terjadi multikolinearitas).

Tabel 5. Hasil *Output* SPSS Uji Multikolinearitas

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.382	1.981				.193
Motivasi Kerja	.539	.153	.313	3.523	.001	.566	1.766
Kompensasi	.759	.106	.633	7.134	.000	.566	1.766

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 21.0

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,566 > 0,1	1,766	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,566 > 0,1	1,766	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah

Dari hasil data di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,566 dengan nilai $0,620 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,766 < 10$. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* dengan nilai $0,566 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,766 < 10$. Dari hasil masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

Jadi dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

2) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Output SPSS Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.897	1.450		1.309	.196
MotivasiKerja	-.116	.112	-.186	-1.037	.305
Kompensasi	.052	.078	.120	.672	.504

a. Dependent Variable: abs

Tabel 7. Hasil Uji heterokedastisitas

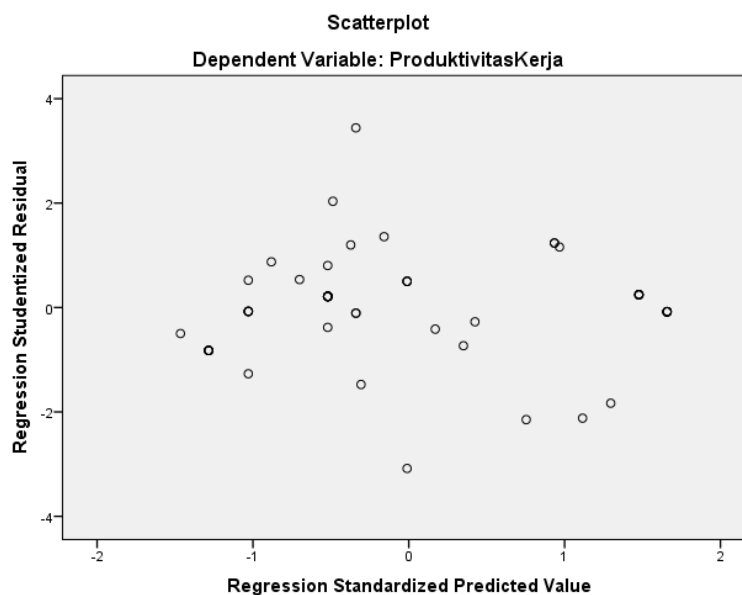
No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,305	0,05	Normal atau tidak terjadi Heteroskedastistas
2	Kompensasi	0,504	0,05	Normal atau tidak terjadi Heteroskedastistas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 21.0

Dari hasil data di atas dapat dilihat bahwa nilai Signifikan dengan nilai $0,305 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya variabel tingkat motivasi kerja (X1)

memiliki ketidaksamaan *variance* dari residual sehingga dinyatakan tidak terjadi Heterokedastisitas. Nilai signifikan dengan nilai $0,504 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya variabel kompensasi (X2) memiliki ketidaksamaan *variance* dari residual sehingga dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas tersebut dapat dipastikan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadinya heterokedastisitas.

Gambar 3. Scatterplot



Sumber: Data Diolah

Pada grafik di atas, bahwa dapat kita lihat dengan adanya titik-titik yang tersebar secara merata dan acak serta tidak terpusat sehingga membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada uji heterokedastisitas dikatakan normal dan dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil *Output* SPSS Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.750	1.709	2.151

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.151 pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 57 (n), dan

jumlah variabel independen 2 ($k=2$), maka di tabel *DurbinWatson* akan didapat du sebesar 1,52. Karena nilai DW 2.151 lebih besar dari batas atas (du) 1,2 dan kurang dari 3 -1,52 (1,49), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4) Uji Linearitas

Uji linieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak. Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait adalah linier.

Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji Linieritas X1 terhadap Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja Between (Combined)	428.175	7	61.168	13.221	.000
* MotivasiKerja Groups Linearity	348.630	1	348.630	75.354	.000
Deviation from Linearity	79.545	6	13.257	2.866	.018
Within Groups	226.702	49	4.627		
Total	654.877	56			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 21.0

Hasil uji linieritas pada tabel 9. di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,018 ($0,018 > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dalam penelitian ini adalah linier. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat hubungan linier variabel Motivasi Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari analisi data adalah secara parsial variabel dari Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bawaslu Kota Bontang.
2. Hasil dari analisis data adalah secara parsial variabel dari Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Bawaslu Kota Bontang.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1017-1027 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.235

3. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel dari Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bawaslu Kota Bontang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta., --.
- Ausy Riana, S. S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur*, 524-533.
- Bambang Dwi Suseno, U. W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 52-165.
- Fitri Amelyawati, N. H. (2023). *Meningkatkan Daya Saing melalui Manajemen Sumber Daya*, 22-37.
- Kadek Rista, N. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap* 126-137.
- Made Dani, D. K. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap*, 3383-3402.
- Muhammad Adi Purnomo, E. U. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*, 1407-1416.
- Mutia Sari, H. R. (2023). *Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif*.
- Pandi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syofian, S. (2020). *Statistik Pametik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan manual dan aplikasi SPSS*, --.
- Tiarma Sidabutar, A. T. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*, 1885-1890.
- Wiratna, & Lila. (2020). *The Master Book Of SPSS*, 141.