

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS) PT. MAGNUM ATTACK, KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

EMILIANUS DANGGUR

2015120096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2020**

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS) PT. MAGNUM ATTACK. KOTA MALANG

Emilianus Danggur¹, Dr. Nur Ida Iriani, MM², M. Fauzy E. S.Pd.,I, M. Pd³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi
Malang

email : lianobadur323@gmail.com

Emilianus Danggur

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang
Jurusan manajemen

RINGKASAN

Dalam realita kehidupan selalu berada dalam dua sisi. Dua sisi yang dimaksud disini ialah kewajiban dan hak. Kewajiban dan hak selalu melekat pada diri manusia umumnya. Biasanya kewajiban menjadi tanggung jawab dan hak menjadi akibat dari telah menyelesaikan kewajiban. Kewajiban bagi karyawan disuatu perusahaan adalah dengan menyelesaikan suatu pekerjaan pada saat karyawan telah menyelesaikan kewajibannya maka perusahaan akan memenuhi hak dari karyawan tersebut berupa kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang. Mendapatkan informasi mengenai peranan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Magnum Attack, Kota Malang. Lokasi ini di pilih untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan PT. Magnum Attack, Kota Malang. Dari analisis regresi linier berganda juga, maka dapat dilihat variabel kompensasi mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,144 (14%). Dan sedangkan berdasarkan analisis regresi linear berganda juga, maka dapat dilihat bahwa yang paling berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,699 (69%). Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau simultan) dapat dijelaskan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), terhadap variabel terikat produktivitas kinerja karyawan (Y) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 15,723 dengan angka signifikan (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan, Produktivitas

Latar Belakang

Dalam realita kehidupan selalu berada dalam dua sisi. Dua sisi yang dimaksud disini adalah kewajiban dan hak. Kewajiban dan hak selalu melekat pada diri manusia umumnya. Biasanya kewajiban menjadi tanggung jawab dan hak menjadi akibat dari telah menyelesaikan kewajiban. Kewajiban bagi karyawan disuatu perusahaan adalah dengan menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada saat saat karyawan telah menyelesaikan kewajibannya maka perusahaan akan memenuhi hak dari karyawan tersebut berupa kompensasi. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiriyo dalam Septawan, 2014). Sedangkan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan pada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007). Pada dasarnya kompensasi karyawan merupakan kewajiban yang telah diberikan oleh pemberi kerja (perusahaan) terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Christine, 2013). Bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi biasanya dapat memicu motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dikemungkinan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga dan system kerja). Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja (Edyun, 2012). Pendapat yang serupa dikemukakan oleh (Agustin, 2014) bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang di pengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Sedangkan produktivitas kerja karyawan dan suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat

produksi tersebut (Edyun, 2012). PT. MAGNUM ATTACK merukan perusahaan yang bergerak dibidang garmen, yang berlokasi dimalang, yang memiliki cukup banyak karyawan. Sistem operasional kerja dari perusahaan ini memiliki waktu kerja selama 24 jam, dimana masing-masing karyawan bekerja sesuai dengan siftnya masing-masing. Setiap sift waktu kerja karyawan 8 jam kerja tiap harinya. PT. Magnum Attack memiliki dua tempat operasional yang digunakan untuk membuat produk dan garmen. Setiap perusahaan selalu memperbaharui dan mengembangkan system kebijakan kompensasi demi meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakannya tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh dan menimbulkan ketidakpuasan pekerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada giliranya menyebabkan produktivitas kerja akan merosot pula. Karena masalah inilah maka saya tertarik untuk mengambil judul: **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Magnum Attack, Kota Malang.**

Rumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja kerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang.

2. Mendapatkan informasi mengenai peranan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang.
3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Magnum Attack, Kota Malang.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai referensi dan bahan masukan khususnya untuk perkembangan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat dan guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan informasi dengan bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenisnya.

Defenisi Operasional

Adapun yang menjadi indikator dari variabel X, dalam hal ini adalah kompensasi meliputi:

1. Kompensasi finansial
 - a. Gaji/upah
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Bonus
2. Kompensasi non finansial
 - a. Rekan kerja yang kooperatif
 - b. Fasilitas yang memadai
 - c. Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang serta memiliki karir yang baik.

Indikator dari variabel Y yang dimaksud adalah kinerja meliputi:

- a. Kemampuan atau keterampilan kerja
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Kuantitas pekerjaan
- d. Tanggung jawab

- e. Prakarsa
- f. Disiplin.

DAFATAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Agustin, Ririn Pratiwi. (2014) hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan pt. Bank mandiri tarakan : ejournal psikologi, 2014, 2 (1): 24-40
- Christine, 2013 Pada dasarnya kompensasi karyawan merupakan kewajiban yang diberikan oleh pemberi kerja(perusahaan) terhadap karyawan.
- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Edyun, Neti. (2012) hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan
- Gomes F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset
- Hayati, Murdiyah, dan Suhendra. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : UIN Jakarta Press.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kadar .N. (2014). Manajemen Personalialia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Michael H. Walizer & Paul L Wienir, (2010), Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Maurits L S K dan Widodo I D. (2011`). Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja. Teknoin Vol. 13. (2) :11-12 ISSN:0853-896
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rahyuda. (2015). Metodologi Penelitian Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada

- Sadili S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Sihotang A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pradnya Pramita
- Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. (2006). LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjo N. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sydam G. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Satu Pendekatan Mikro. Jakarta.
Djambaran