

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BARAS
KABUPATEN MAMUJU UTARA**

Albar¹

Sri Wahyuni²

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

albar@itbmpolman.ac.id, sriwahyuni@itbmpolman.ac.id

ABSTRAK

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju utara. Dari hasil pengujian regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju utara adalah kompensasi, alasannya karena kompensasi mempunyai nilai *standardized coefficient* yang terbesar serta mempunyai nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan variabel motivasi.

Kata Kunci : Motivasi, kompensasi, dan produktivitas kerja

Abstrac: The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing. The results of the regression data processing show that motivation and compensation have a positive and significant effect on the work productivity of employees at the Baras District Office, North Mamuju Regency. From the results of the regression testing, it can be concluded that the most dominant variable affecting the work productivity of employees at the Office of Baras District, Mamuju Utara Regency is compensation, the reason is that compensation has the largest *standardized coefficient* value and has the smallest probability value when compared to motivation variables.

Keywords: Motivation, Compensation, and Productivity of work

1. PENDAHULUAN

Di era otonomi daerah ini pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan yang sangat kompleks dalam berbagai tugas yang dijalankan untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Tentu saja tantangan tersebut tidak dapat dihindari tetapi perlu dihadapi dan segera dicarikan jalan keluar dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Baik buruknya suatu organisasi sangat tergantung pada manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu manusia merupakan kunci kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Sebagai sumber daya di dalam organisasi maka haruslah diatur sedemikian

rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu organisasi/institusi/perusahaan.

Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Demikian halnya atas suatu organisasi/instansi pemerintah yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta semangat kerja tinggi. Sehingga jika kinerja atau produktivitas pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat, yang menuju pada pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan. Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran serta pencapaian visi dan misi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, antara lain : motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, serta masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, namun dalam penelitian ini ditekankan pada variabel motivasi dan kompensasi. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang penting dalam organisasi, hal ini disebabkan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dengan baik agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi adalah adanya motivasi, karena dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja khususnya bagi seorang pemimpin sebagai pusat kendali dan pengelola sebuah organisasi

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya Sutrisno (2014 : 117). Selain motivasi kompensasi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014 : 199) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa unjuk aktivitas kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, karena dasarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai mungkin akan menurun.

Tuisan ini terbagi ke dalam tiga bagian yang akan dibahas, (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju Utara dan (3) Variabel manakah dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju Utara

2. METODOLOGI

Tulisan ini lahir dari serangkain peneltian yang dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Kabupaten Mamuju utara Provinsi Sulawesi Barat, mulai bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2015. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju utara yakni berjumlah sebanyak 35 orang pegawai. Mengingat bahwa jumlah populasi relatif kecil, maka untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yakni penentuan sampel ditentukan sebanyak 35 orang. Jumlah sampel ini dianggap cukup karena sesuai dengan ketentuan yang mengatakan bahwa jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana dikutip dari buku Sugiyono (2011 : 73).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu penelitian yang akan digunakan untuk mennganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Mamuju utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang telah ditentukan dan menjadi sampel penelitian, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan sistem komputerisasi program SPSS versi 20.

Adapun teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Kabupaten Mamuju utara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis regresi linear berganda, yakni suatu analisis untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Kabupaten Mamuju utara dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Sugiyono (2011 : 253) yang diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 20 yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

a = Konstanta

β₁ – β₂ = Koefisien regresi

ε = Standar error.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan butir instrument penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian, pengujian reliabilitas terhadap butir instrument penelitian yang *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,60.

3. Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji serempak (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan seluruh variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Tanggapan Responden mengenai Motivasi

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 karyawan fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel motivasi maka dapat dilihat frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner melalui tabel berikut ini :

Tabel 1. Tanggapan Responden mengenai Motivasi

No	Tanggapan Responden	Alternatif Jawaban					Score Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Organisasi memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai			15 42,9	19 54,3	1 2,9	3,60
2	Peningkatan kesejahteraan	-	3	11	11	10	3,80

	pegawai melalui pemberian tunjangan-tunjangan kinerja			8,6	31,4	31,4	28,6	
3	Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	-	-	9	9	25,7	25,7	17,48,6
4	Pegawai bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan	-	-	6	21	17,1	60,0	8,22,9

Sumber : Data primer, 2015

3.2. Tanggapan Responden mengenai Kompensasi

Untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya, maka pimpinan perlu memberikan dorongan (motivasi) bagi pegawai dengan melaksanakan program kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu diperlukan kompensasi sebagai daya rangsang untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Hal ini juga merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai, agar pegawai tersebut dapat berprestasi di lingkungan kerjanya.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra, maka dapat dilihat melalui hasil tanggapan responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Kompensasi

No	Tanggapan Responden	Alternatif Jawaban					Skor Rata-Rata
		S	T	CS	S	SS	
1	Kantor Kecamatan Baras memberikan kompensasi kepada setiap pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non finansial	-	-	7	23	5	3,94
2	Gaji yang ditetapkan oleh organisasi telah sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai	-	-	8	9	18	4,40
3	Tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai didasari dari masa kerja pegawai	-	-	6	6	23	3,91
4	Kebijakan pemberian tunjangan dapat menjadi tanggungjawab organisasi dalam memenuhi kesejahteraan pegawai	-	-	5	20	10	4,17

Sumber : Data primer, 2015

3.3. Tanggapan Respoden mengenai Produktivitas

Produktivitas adalah suatu pendekatan indisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Oleh karena itu untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan maka dapat dilihat frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Produktivitas kerja

No	Tanggapan Responden	Alternatif Jawaban					Skor Rata-Rata
		S T S	T S	CS	S	SS	
1	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk berkeativitas dan meningkatkan produktivitas kerja	-	-	7 20,0	23 65,7	5 14,3	3,94
2	Bekerja sama memberikan kemudahan menyelesaikan setiap pekerjaan	-	-	8 22,9	9 25,7	18 51,4	4,28
3	Kesesuaian hasil pekerjaan dikaitkan dengan target yang dicapai	-	-	6 17,1	6 17,1	23 65,7	4,48
4	Keterampilan yang dimiliki mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai	-	-	3 8,6	11 31,4	21 60,0	4,51
5	Promosi memacu produktivitas kerja pegawai	-	-	5 14,3	20 57,1	10 28,6	4,14

Sumber : Data primer, 2015

3.4.Uji Validasi

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner. Dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pernyataan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pernyataan valid, apabila memiliki nilai korelasi atau nilai $r \geq 0,30$. Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas atas Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel	Kode Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r standar	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,635	0,30	Valid
	X1.2	0,509	0,30	Valid
	X1.3	0,673	0,30	Valid
	X1.4	0,691	0,30	Valid
Kompensasi		0,748	0,30	Valid
		0,751	0,30	Valid
	X2.1	0,668	0,30	Valid
	X2.2	0,670	0,30	Valid
	X2.3 X2.4			
Produktivitas Kerja Pegawai	Y.1.	0,748	0,30	Valid
	Y.2.	0,751	0,30	Valid
	Y.3.	0,668	0,30	Valid
	Y.4.	0,670	0,30	Valid
	Y.5.	0,353	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel diatas, tentang hasil pengujian validitas mengenai motivasi dan terhadap produktivitas pegawai maka dari 2 variabel yang diteliti, terlihat bahwa untuk variabel motivasi dengan 4 item pernyataan yang diuji ternyata semua pernyataan valid, sebab semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,30. Selanjutnya hasil pengujian validitas untuk kompensasi dengan 4 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai korelasi atau *corrected item total correlation* di atas dari 0,30, sedangkan untuk variabel produktivitas kerja pegawai, maka dari 5 item pernyataan yang diajukan maka semua item sudah valid karena memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

3.5.Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 20 didapat dari hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 untuk kedua variabel yaitu : motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Dimensi	Jumlah butir	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Motivasi	4	0,725	Reliabel
Kompensasi	4	0,788	Reliabel
Produktivitas pegawai	5	0,830	Reliabel
Jumlah	13		

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel diatas adalah hasil uji reliabilitas dari 20 item pernyataan, ternyata setelah dilakukan pengujian maka diperoleh nilai semua item pernyataan sudah dianggap reliabel, sebab nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

3.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai, dengan menggunakan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Sebelum dilakukan analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f, maka terlebih dahulu akan disajikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS release 20 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Olahan Data Regresi antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,499	2.342		1.494	.145
Motivasi	.510	.158	.426	3.235	.003
Kompensasi	.600	.167	.473	3.594	.001
R = 0,806					
R ² = 0,650					
Sign = 0,000					

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil olahan data regresi antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra dengan menggunakan SPSS versi 20 maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 3.499 + 0,510X_1 + 0,600X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk variabel motivasi bernilai positif yakni sebesar 0,510, hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi bernilai positif yakni sebesar 0,600, hal ini berarti apabila pengembangan karier ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kemudian untuk melihat seberapa besar hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai maka dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi, dimana diperoleh nilai R = 0,806 yang artinya motivasi dan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian koefisien determinasi atau R² = 0,650 yang artinya 65% pengaruh variasi produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan

kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

3.7.Uji T

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh masing-masing variabel yakni motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , serta membandingkan antara nilai probabilitas (sig) dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar berarti motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Variabel Motivasi (X_1)

Dari hasil olahan data regresi maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,235$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,694$, serta memiliki nilai probabilitas 0,003 yang lebih kecil dari nilai standar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra.

2) Variabel Kompensasi (X_2)

Dari hasil olahan data regresi maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,594$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,694$, serta memiliki nilai probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari nilai standar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra.

3.8.Uji F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , serta membandingkan antara nilai sign. dengan nilai standar. Apabila nilai sig. F lebih besar dari nilai α maka berarti variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS release 20, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 29,729 >$ nilai $F_{tabel} = 3,295$, serta memiliki nilai sign. $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil adalah, *pertama*, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra. *Kedua*, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra adalah kompensasi, alasannya karena kompensasi mempunyai nilai standardized coefficient yang terbesar serta mempunyai nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan variabel

motivasi. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra maka disarankan agar perlunya pihak organisasi perlu lebih memperhatikan mengenai masalah motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai, bukan hanya melalui pemberian gaji tetapi perlu diberikan insentif atau bonus-bonus dalam mencapai target yang ditentukan. Sebaiknya, perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap pegawai, yakni melalui pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di atas rata-rata.

4.2. Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, serta kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan berkaitan dengan penelitian ini adalah, *Pertama*, Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baras Kabupaten Matra maka disarankan agar perlunya pihak organisasi perlu lebih memperhatikan mengenai masalah motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai, bukan hanya melalui pemberian gaji tetapi perlu diberikan insentif atau bonus-bonus dalam mencapai target yang ditentukan dan *Kedua*, Sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap pegawai, yakni melalui pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di atas rata-rata.

1. DAFTAR PUSTAKA

- Anityo Angga Santoso, 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
- Ardana I Koman, dan Kawan-kawan, 2012, Perilaku Keorganisasian, edisi pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Badeni, 2013, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Darsono dan Tjatjuk Siswanto, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Nusantara Consulting, Jakarta
- Fahmi Irham, 2013, Perilaku Organisasi Teori. Aplikasi dan Kasus, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Feriyanto Andri dan Endang Shyta Triana, 2015, Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa dan Umum, Penerbit : PT. Pustaka Baru, Yogyakarta
- Griffin dan Moorhead, 2013, Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, edisi kesembilan, Penerbit : Salemba Empat. Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2012, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, edisi revisi, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Kadarisman. M, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : RajaGrafindo Persada Jakarta
- Komaruddin, 2006, Pengembangan dan Pelatihan, Penerbit : Kappa-Sigma Bandung

- Louis Agung Widyarto, 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Profilia Indotech Surabaya.
- Sinungan, 2009, Produktivitas Apa dan Bagaimana, edisi kedua, cetakan kelima, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, edisi pertama, cetakan kedua, Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu manajemen YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, Pengantar Manajemen, cetakan pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta
- Syaiful Bahri. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Divisi Penghimpunan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.
- Torang, Syamsir, 2013, Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi), cetakan kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Tri Peni Nur Siwi. 2012. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional PT. Jakarta International Container Terminal.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung