

Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Septiana^{1*}, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

*Email: septiannasepti30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi dengan jumlah sampel 69 orang. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling yaitu simple random sampling. Teknis analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2.243 > t tabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.028 < 0.05, kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung 2.426 > t tabel 1.997 lalu kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terdapat nilai t hitung 2.387 > t tabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.020 < 0.05. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,9% artinya variabel kompetensi kerja, motivasi, dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 26.9% sementara sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi kerja; motivasi kerja; kompensasi kerja; produktivitas kerja

The influence of work competence, work motivation, and work compensation on employee productivity

Abstract

This study aims to determine the effect of work competence, work motivation and work compensation on employee work productivity of PT. Adi Satria Abadi with a sample size of 69 people. The sampling technique is probability sampling, namely simple random sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression with t test, F test, and analysis of the coefficient of determination. The results of this study found that work competence has a positive and significant effect on employee productivity, the t value is 2.243 > t table 1.997 with a significant level of 0.028 < 0.05, then work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity, with a value of t count 2.426 > t table 1.997 then work compensation has a positive and significant effect on employee work productivity, there is a value of t count 2.387 > t table 1.997 with a significant level of 0.020 < 0.05. The coefficient of determination is 26.9%, meaning that the variables of work competence, motivation, and work compensation can affect work productivity variables by 26.9% while the remaining 73.1% is influenced by other variables not in this study.

Keywords: *Work competence: work motivation: work compensation: work productivity*

PENDAHULUAN

PT. Adi Satria Abadi (PT. ASA) adalah salah satu perusahaan yang berada di wilayah Banyakan, Sitimulyo, Piyungan Bantul yang bergerak dibidang produksi sarung tangan golf berbahan baku domba. PT. ASA sudah memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada agar usahanya berhasil, dengan memberikan produk yang baik sudah tentu diperlukan produktivitas karyawan yang baik oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sering menjadi permasalahan pimpinan dalam mengelola karyawan yang ada di perusahaan. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam memotivasi karyawan serta memiliki karyawan yang berkompentensi baik dan kompensasi perusahaan sangat mendukung. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam perusahaan.

Kajian pustaka

Kompetensi kerja

Kompetensi merupakan salah satu jenis kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja yang menentukan kualifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan (Edy, 2016). Kompetensi juga dapat diartikan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan kemudian didukung dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu (Wibowo, 2016). Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan (Priansa, 2016)

Motivasi kerja

Menurut (Gitosudarmo, I. & Sudita, 2015) motivasi merupakan Aspek pendukung seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, maka dari itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai aspek pendorong perilaku seseorang. Menurut (Robbins, Stephen P & Judge, 2013) Motivasi adalah proses yang menerangkan intensitas, arah dan ketekunan untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kuatnya seseorang berusaha. Intensitas tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu ditujukan ke suatu tujuan yang menguntungkan bagi organisasi. Suatu hal yang membuat dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja keras serta bersemangat dalam mencapai hasil yang optimal disebut motivasi (Hasibuan, 2017).

Kompensasi kerja

Semua pendapatan yang berbentuk finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada perusahaan disebut kompensasi menurut (S.P, Hasibuan, 2013) . Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Mulyadi, 2015). Kompensasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk balas jasa akan penggunaan tenaga karyawannya (Wibowo, 2015). Pemberian kompensasi menjadi salah satu dorongan yang dapat diberikan kepada pegawai, karena kompensasi merupakan bentuk pembayaran berupa tunjangan dan insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Barnes, C.M., Reb & Ang, 2012)

Produktivitas kerja

Kemampuan menggunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi untuk menghasilkan barang atau jasa, sumber daya atau faktor produksi tersebut digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan disebut produktivitas (Hartatik, 2014) . Ukuran keberhasilan, perbandingan antara hasil keluaran dan masukan disebut produktivitas (Edy, 2016). Produktivitas kerja merupakan kemampuan yang menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan setiap karyawan. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan

meningkatkan hasil kerja karyawan yang dinilai dari sumber daya yang dimiliki pada setiap individu (Siagian.Sondang P, 2012). Produktivitas kerja bisa dikatakan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh perorangan atau kelompok terutama dari segi kuantitas. Maka, semakin tinggi produk yang dapat dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya memiliki nilai yang tinggi (Marwansyah, 2016).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah untuk mengamati suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, nyata, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasi sejumlah 220 karyawan di PT.Adi Satria Abadi , sampel yang digunakan yaitu sebanyak 69 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling yaitu simple random sampling. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Dalam pengembangan instrument menggunakan skala likert 1-5, serta dalam analisis data untuk hasil hipotesis menggunakan uji t, uji F dan determinasi koefisien. Data diolah menggunakan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dari 69 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, dan masa kerja

Tabel 1. Karakteristik responden

	Kategori	Jumlah	(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	50	72.5
	Perempuan	19	27.5
Usia	<30 th	7	10.1
	31-39 th	34	49.3
	40-49 th	26	37.7
	>50 th	2	2.9
Status	Belum menikah	7	10.1
	Menikah	60	87.0
	Janda/duda	2	2.9
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	1	1.4
	SLTP/Sederajat	10	14.5
	SLTA/Sederajat	54	78.3
	Diploma	2	2.9
	S1	2	2.9
Masa Kerja	<2 th	2	2.9
	2-5 th	4	5.8
	6-10 th	21	30.4
	11-15 th	32	46.4
	>15 th	10	14.5

Tabel 1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (72.5%). Mayoritas berusia 31-39th (49,3%). Mayoritas menyatakan telah menikah (87.0%). Responden dengan tingkat pendidikan terbanyak SLTA (78,3%). Mayoritas masa kerja 11-15 tahun (46.4%).

Hasil uji kualitas data

Tabel 2. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha
Kompetensi kerja	6	0.575-0.816	0.819
Motivasi kerja	7	0.434-0.814	0.746
Kompensasi kerja	6	0.622-0.773	0.836
Produktivitas kerja	6	0.453-0.710	0.632

Pada tabel 2, uji validitas dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($df=69-2$, $df=67$, $\alpha 5\%$) yaitu 0.2369. Hasil yang menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja, dan produktivitas kerja sudah valid akan ditampilkan pada tabel 2 dibawah ini. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0.60 dan pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menyatakan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja, dan produktivitas kerja > 0.60 .

Hasil uji asumsi klasik

Tabel 3. Ringkasan uji asumsi klasik

Ind	Dep	Normalitas	Multikolonieritas		Heteroskedastisitas
		Sig.2 tail	Tol.	VIF	Uji Glejser (Sig.)
KPTS			0.654	1.530	0.397
MK	PK	0.286	0.580	1.724	0.051
KPSS			0.730	1.369	0.531

Ket.KPTS : Kompetensi kerja, MK: Motivasi Kerja, KPSS: Kompensasi Kerja, PK: Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 3, uji asumsi klasik menunjukkan pada, data residual terdistribusi normal (*Monte Carlo Sig. 2 tailed* > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi dengan nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 . Uji Heteroskedastisitas Glesjer menyatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila ($p > 0.05$).

Hasil uji hipotesis

Tabel 4. Ringkasan uji hipotesis

Ind	Dep	Unst.Coeff		Uji t	F	Sig.	Adj.R ²		
		B	Error	t				Sig.	
H1	KPTS	0.215	0.096	2.243	0.028				
H2	MK	PK	0.217	0.090	2.426	0.018	7.993	0.000	0.269
H3	KPSS		0.191	0.080	2.387	0.020			

Berdasarkan tabel 4, hasil uji regresi linier berganda (Tabel 4) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $PK = 11.410 + 0.215 KPTS + 0.217 MK + 0.191 KPSS$. Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis, pengujian H1 H2 H3 diterima dengan nilai sig < 0.05 . Pada Uji F diperoleh nilai sig < 0.05 yang hipotesis terdukung. Besarnya pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 26,9% sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil pengujian mendukung H1. Penelitian pada karyawan PT.Adi Satria Abadi Bantul menghasilkan temuan kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Puspita Wulansari, 2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.). Nilai indikator kompetensi kerja yang tertinggi adalah Saya mempunyai pengetahuan dibidang pekerjaan saya (rerata=4.41) dan saya selalu hadir tepat waktu (rerata=4.41) serta nilai terendah pada pernyataan Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja (rerata=3.91).

Hasil pengujian mendukung H2 menghasilkan temuan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung penelitian (Sunarsi, 2018) bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai indikator motivasi kerja yang tertinggi adalah bila ada tugas lembur saya selalu menyelesaikannya dengan baik (rerata=4.25) dan nilai terendah pada sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan (rerata=3.65).

Hasil pengujian mendukung H3 menghasilkan temuan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu dari (Yanita Hendarti, 2020). Nilai indikator kompensasi kerja yang tertinggi adalah perusahaan tempat saya bekerja memberikan sarana pendukung dan peralatan bekerja (rerata=4.20) dan nilai terendah pada pernyataan saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (rerata=3.62).

Hasil pengujian mendukung H4 menghasilkan temuan kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Kemudian penelitian yang dilakukan (Indrie D.Palandeng, Bernhard Tewel, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu dari (Mochammad & Fahlevi, Ryani Dhyan Parashakti, Nur Aeni, 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASA baik secara parsial maupun secara simultan. Besarnya koefisien determinasi kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh sebesar 26,9% terhadap produktivitas kerja karyawan. sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi variabel diluar model penelitian ini

Hal ini berarti perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi, motivasi dan kompensasi agar produktivitas semakin meningkat agar tercapainya tujuan perusahaan dan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk dikembangkan variabel independen penelitian lain agar mampu menjelaskan tentang produktivitas kerja karyawan dengan lebih baik lagi. Penelitian ini dapat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Barnes, C.M., Reb, J., & Ang, D. (2012). *More than just the mean :Moving to a dynamic view of performance-based compensation.*
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.*
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.*
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Indrie D.Palandeng, Bernhard Tewel, A. T. (2017). *Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo).*
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.*
- Mochammad, & Fahlevi, Ryani Dhyan Parashakti, Nur Aeni, M. E. (2019). *The Impact Of Motivation, Work Satisfaction and Compensation On Employee 's Productivity In Coal Companies.*
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit In Media.*
- Priansa, D. . (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.*
- Puspita Wulansari, A. F. (2020). *The Effect Of Competence and Work Discipline On Work Productivity Of Employee.*
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.*
- S.P, Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

- Siagian.Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.*
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi.*
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.*
- Yanita Hendarti, H. N. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srija Sragen.*