

## **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan Dan Penanaman Modal Kabupaten Maros**

**Sitti Husniah<sup>\*1</sup>, Suriyanti<sup>2</sup>, Nurpadila<sup>3</sup>**

*Universitas Muslim Indonesia*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial serta motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros dan (2) Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Metode Sensus digunakan untuk 54 orang sebagai sampel penelitian dari populasi yang terbatas jumlahnya sebesar 54 orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, kemudian diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yakni prosentase dan frekuensi, sedangkan statistik inferensialnya menggunakan Analisis regresi linier berganda, yang dimaksudkan untuk mengukur pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial serta Motivasi Kerja sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Kompensasi Finansial dan Non finansial serta Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros) dimana Variabel kompensasi finansial merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini merekomendasikan perlunya pegawai meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dalam bentuk pendidikan, pelatihan sehingga produktivitas kerjanya semakin baik yang pada akhirnya kompensasi yang diterima juga meningkat.

**Kata Kunci:** *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

Copyright (c) 2023 Sitti Husniah

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [husniahtalenrang@gmail.com](mailto:husniahtalenrang@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikategorikan empat tipe sumber daya yaitu : finansial, fisik, manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan

oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan semua dikerahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manusia sebagai tenaga kerja tentunya pegawai mempunyai banyak kebutuhan sebagai tuntutan hidup yang harus dipenuhi. Sifat manusia yang tidak pernah puas terhadap apa yang didapatkannya, sehingga jika kebutuhan pertama sudah dipenuhi maka kebutuhan berikutnya akan segera menyusul.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan organisasi. Sebagai aset yang sangat berharga, sumber daya manusia harus senantiasa dikembangkan dan dikelola dengan baik. Penambahan modal atau penerapan peralatan yang canggih tidak ada artinya tanpa didukung peran aktif pegawai yang terdapat di dalamnya.

Agar dalam bekerja para Pegawai dapat berproduksi yang lebih baik, maka salah satu hal yang diperhatikan adalah kebutuhannya, baik kebutuhan dalam bekerja maupun kebutuhan sehari-hari, yang tentunya tidak terlepas dari posisinya dalam organisasi.

Suatu cara departemen personalia dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja Pegawai adalah melalui kompensasi. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka Pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi Pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran dari hasil kerja mereka. Oleh karena itu, bila para Pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

Kompensasi yang diterima oleh Pegawai atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus sedapat mungkin mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut harus sedapat mungkin mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan ketinggalan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah saing dipasar tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan sasaran-sasarannya.

Dalam upaya untuk menerapkan sistem kompensasi yang memberi kepuasan bagi para pegawai tidak terlepas dari persepsi mereka terhadap keadilan sistem kompensasi itu sendiri. Meskipun tidak ada sistem kompensasi yang akan memuaskan pegawai sepanjang waktu, namun organisasi dapat menerapkan sistem yang wajar dan adil, tapi juga dapat dimengerti oleh pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan suatu pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja Pegawai.

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Pengalolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal kabupaten Maros masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak ikut upacara tiap hari senin, adanya pegawai bersifat pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini disinyalir akibat pemberian kompensasi yang rendah sehingga menyebabkan motivasi kerja yang rendah, kemudian dilihat dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun kompensasi yang dimaksud di sini adalah kompensasi di luar gaji.

Faktor sumber daya manusia merupakan suatu faktor utama yang dapat menunjang organisasi didalam menghasilkan tujuan yang ingin dicapai, meskipun harus ditunjang oleh faktor lainnya, seperti teknologi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah

orang-orang secara individu yang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda dan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Maslow kebutuhan manusia dapat dibedakan menjadi :

1. *Basic physiological need* (kebutuhan fisiologi)
2. *Safety and security need* (kebutuhan akan rasa aman)
3. *Belonging and social need* (kebutuhan sosial)
4. *Esteem and status need* (kebutuhan akan penghargaan)
5. *Self actualization need* (kebutuhan akan aktualisasi diri)

Jenjang kebutuhan tersebut di atas disusun berdasarkan urutan kebutuhan. Dimana jika kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi maka akan ada keinginan untuk memenuhi tingkat lainnya. Suatu organisasi jika menginginkan para pegawainya bekerja dengan produktivitas tinggi maka organisasi tersebut memenuhi kebutuhan para pegawainya. Salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawainya adalah dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

## METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Analisis secara deskriptif mengenai faktor kompensasi finansial dan non finansial serta motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros dan Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan atau dapat juga dikatakan bahwa data primer adalah data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti, baik dari hasil penyebaran kuesioner pada responden yang terpilih atau dari hasil wawancara langsung di lapangan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melewati perantara. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi diantaranya data mengenai gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara atau proses sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Metode pengumpulan data menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros, mengenai system pemberian kompensasi yang ditetapkan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengambilan data dengan cara melakukan Tanya jawab kepada beberapa Pegawai sebagai sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh manajemen kantor.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data atas sejumlah pencatatan-pencatatan dari dokumentasi-dokumentasi yang terdapat pada lokasi penelitian.

Berkenaan dengan objek penelitian, populasi yang dimaksudkan di sini adalah semua pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros, yang jumlahnya 54 (Lima puluh empat) orang. Oleh karena jumlahnya terbatas maka peneliti menggunakan secara keseluruhan sebagai responden, dengan demikian metode yang digunakan adalah metode sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kompensasi Finansial

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah salah satu variabel yang terdiri dari kompensasi langsung (direct financial compensation) yaitu gaji/upah, insentif dan tunjangan, dan kompensasi finansial tak langsung (indirect financial compensation) yang terdiri dari penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung meliputi program asuransi, pertolongan sosial, dan pembayaran biaya sakit akan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja pegawai.

### Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada pegawai bukan berbentuk uang, akan tetapi berwujud fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi berkaitan dengan pekerjaan seperti penghargaan, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan seperti pembagian kerja dan kondisi kerja.

### Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, baik berupa gerakan maupun ucapan dan dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

### Produktivitas Kerja

Bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari adalah lebih baik dari hari kemarin. Untuk faktor produktivitas kerja, diajukan beberapa item yang menjadi indikator untuk memperoleh tanggapan dari responden antara lain memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya, memiliki keterampilan dalam mengatasi kesulitan atau hambatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, kemampuan menganalisis atau mengevaluasi tugas dan bekerja sesuai pada bidang masing-masing.

### Uji Statistik

Dari hasil analisis koefisien regresi linear berganda diperoleh hasil seperti yang terlihat pada lampiran dengan menggunakan program SPSS 15,0 dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$1. \quad Y_1 = 1.236 + 0.487KFN_1 + 0.220 KNF_2$$

$$Y_2 = - 2.894 + 0.972KFN_1 + 0.242 KNF_2 + 0.532 MTK_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta Motivasi (MTK) slopnnya adalah positif, ini berarti variable kebutuhan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.
- b. Koefisien Regresi Kompensasi Finansial (KFN<sub>1</sub>) slopnnya positif, ini berarti Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

- c. Koefisien Regresi Kompensasi Non Finansial ( $KNF_2$ ) sloponya positif, ini berarti kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros

Persamaan regresi linear berganda yang kedua di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta Produktivitas ( $b_0$ ) sloponya adalah negatif, ini berarti variable kebutuhan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.
- b. Koefisien Regresi Kompensasi Finansial ( $KFN_2$ ) sloponya positif, ini berarti Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.
- c. Koefisien Regresi Kompensasi Non Finansial ( $KNF_2$ ) sloponya positif, ini berarti kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.
- d. Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $MTK_3$ ) sloponya positif, ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Untuk mengetahui analisis dan identifikasi dari rumus pertama pengaruh dari variabel independent dalam penelitian ini, variabel independent yaitu kompensasi finansial ( $KFN_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $KNF_1$ ) secara simultan dan bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y_1$ ) yaitu motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Dan untuk mengetahui analisis dan identifikasi dari rumus yang kedua variabel independent dalam penelitian ini, variabel independent kompensasi finansial ( $KFN_1$ ), kompensasi non finansial ( $KNF_2$ ), dan motivasi (MTK) secara simultan dan bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y_2$ ) yaitu motivasi pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Setelah analisis data maka selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis data masing-masing variabel bebas (kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial) berpengaruh secara signifikan dengan variabel terikat (motivasi) dan variabel bebas (kompensasi finansial, kompensasi finansial, dan, motivasi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer yang terdapat pada lampiran dapat dihasilkan kompensasi finansial ( $KFN_1$ ) berpengaruh signifikan karena nilai  $\text{sig } 0.004 < 0.05$ . ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial secara statistik mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan penanaman Modal Kabupaten Maros.

Dalam penelitian ini kompensasi finansial memberi pengaruh yang positif atau signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kelima indikator tersebut telah berjalan sesuai dengan Yang diharapkan. Adanya keempat indikator yaitu gaji yang diterima selalu sesuai dengan program yang seharusnya dapat kita lihat ada 30 (55,56%) responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan sistim yang wajar dan adil ada 28 (51,85%) responden yang menyatakan sangat setuju yang berarti bahwa apa yang telah dilakukan sudah sesuai dengan imbalan yang diterima. kemudian insentif yang diberikan tidak memadai atau

kurang tepat ada 37 (68,52) responden yang menyatakan bahwa kurang setuju ini seiring dengan jawaban responden indikator yang kedua. Dan setiap tahunnya mendapatkan tunjangan hari raya sebanyak 34 (62,95) responden menyatakan sangat setuju artinya bahwa para pegawai juga sama dengan pekerja lain yang mendapatkan tunjangan pada hari raya.

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer yang terdapat pada lampiran dapat dihasilkan kompensasi non finansial (KNF<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan karena nilai sig  $0.005 < 0.05$ . ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial secara statistik mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Responden memberikan jawaban kurang setuju yang berarti bahwa para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum maksimal ini disebabkan oleh pembagian job kerja tidak sesuai dengan skill atau keahlian pegawai. Olehnya itu indikator ini perlu mendapatkan perhatian dalam penempatan kerja. Disamping itu indikator penghargaan yang diterima pegawai harus sesuai responden yang menyatakan setuju yang artinya bahwa penilaian tentang prestasi kerja harus adil sesuai apa yang telah dikerjakan oleh pegawai. Kemudian indikator diklat yang diikuti mampu meningkatkan kinerja, dari data yang diperoleh dapat kita lihat ada 23 (42,59%) responden menyatakan sangat setuju berarti bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang dibutuhkan oleh para pegawai, karena diklat ini merupakan pengetahuan tambahan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer yang terdapat pada lampiran dapat dihasilkan kompensasi finansial (KFN<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan karena nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial secara statistik mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Kompensasi finansial adalah kebutuhan yang esensial yang diharapkan oleh setiap pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal kabupaten Maros agar produktif melaksanakan tugas. Pegawai pada kantor Pengelolaan daerah dan Penanaman Modal Kabupaten maros dalam melaksanakan tugas sudah selayaknya bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan indikator gaji yang diterima selalu sesuai dengan program yang seharusnya, data yang diperoleh ada 30 (55,56%) yang menyatakan sangat setuju. Indikator selanjutnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan sistem yang wajar ada 28 (51,86%) responden yang menyatakan sangat setuju yang berarti insentif yang diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Kemudian indikator insentif yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat ada 37 (68,52%) yang memberikan jawaban kurang setuju, ini berarti insentif yang diterima oleh pegawai sudah sesuai apa yang telah dikerjakannya. Dan indikator yang terakhir yaitu setiap tahunnya mendapatkan tunjangan hari raya, ada 34 (62,95%) responden yang memberikan jawaban sangat setuju ini berarti kompensasi finansial sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

d. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer yang terdapat pada lampiran dapat dihasilkan kompensasi non finansial (KNF<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan karena nilai sig  $0.013 < 0.05$ , Ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial secara statistik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan berupa penghargaan, pelatihan, kesempatan untuk berkembang, dan kondisi kerja. Dalam melaksanakan tugas pegawai belum maksimal untuk memberikan mutu yang terbaik. Dari hasil penelitian terlihat bahwa ada 19 (35,19%) responden memberikan jawaban kurang setuju. Hal ini disebabkan penempatan kerja tidak sesuai dengan skill pegawai, hal ini perlu mendapatkan perhatian pimpinan. Kemudian indikator penghargaan yang diterima pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja 25 (46,30%) menyatakan setuju ini berarti penghargaan yang diterima pegawai harus berdasarkan jerih payah pegawai dengan tidak membedakan siapa saja yang berprestasi merekalah yang diberikan penghargaan. Dalam hal pendidikan dan pelatihan pada indikator selanjutnya terlihat bahwa 23 (42,59%) responden memberikan jawaban sangat setuju. Ini berarti para pegawai sangat respon terhadap peningkatan kemampuan dan skill dalam rangka peningkatan kinerja. Dan fasilitas kantor berupa fax, komputer serta teknologi lainnya merupakan faktor yang sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan para pegawai. Ini terlihat dari hasil penelitian ada 29 (53,70%) yang memberikan jawaban setuju, yang berarti bahwa fasilitas kantor merupakan faktor yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

e. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer yang terdapat pada lampiran dapat dihasilkan motivasi kerja ( $MTK_3$ ) berpengaruh signifikan karena nilai  $sig\ 0.002 < 0.05$ , ini berarti bahwa variabel motivasi secara statistik memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros. Kebutuhan sosial adalah sikap dan perilaku karyawan Universitas Muslim Indonesia Makassar yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan sosial terhadap pekerjaan / tugas. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar kesempatan yang telah diberikan lebih ditingkatkan bilamana karyawan mendapat peluang memberikan bantuan kepada orang lain ini ditandai dengan adanya jawaban responden sebanyak 22 (62,86%) yang menyatakan tinggi, indikator berikut yaitu kesempatan untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja ada 17 (48,57%) memberi jawaban tinggi, dan indikator selanjutnya yaitu kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok ada 18 (51,43%) yang menjawab sedang, serta indikator yang terakhir yaitu peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja ada 21 (51,43%) responden menjawab tinggi. Dari hasil data ini bisa dikatakan secara keseluruhan bahwa kebutuhan sosial telah terpenuhi tetapi masih perlu ditingkatkan.

f. Pengaruh seluruh variable independent terhadap Motivasi ( $Y_1$ )

Dari hasil perhitungan perhitungan yang terlihat pada lampiran menunjukkan nilai koefisien korelasi  $R = 0,617$  hubungan/korelasinya dengan variabel independen yaitu kompensasi finansial ( $KFN_{a1}$ ) dan Kompensasi non finansial ( $KNF_{a2}$ ) secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap variabel dependen ( $Y$ ) motivasi kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

g. Pengaruh seluruh variable independent Terhadap Produktivitas ( $Y_2$ )

Dari hasil perhitungan perhitungan yang terlihat pada lampiran menunjukkan nilai koefisien korelasi  $R=0,826$  hubungan/korelasinya dengan variabel independen yaitu kompensasi finansial ( $KFN_{b1}$ ) kompensasi non finansial ( $KNF_{b2}$ ), dan motivasi ( $MTK_{b3}$ ) secara bersama-sama berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen ( $Y$ ) produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros.

h. Pengaruh dan hubungan keseluruhan variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependent ( $Y$ )

Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan pada lampiran menunjukkan bahwa  $R^2$  ( $R\ Square$ ) = 0,682 sehingga dapat dikatakan bahwa 68,20% perubahan variable

$Y_2$  dipengaruhi oleh perubahan secara bersama-sama variabel independen  $X_2$ . Dengan demikian pengaruh pengaruh kompensasi finansial ( $KFN_{b2}$ ), Kompensasi non finansial ( $KNF_{b4}$ ), dan motivasi ( $MTK_{b1}$ ) bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y_2$ ). sedangkan sisanya 31,8 % disebabkan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini.

Sedangkan hubungan antara variabel independent (b) terhadap produktivitas kerja kerja pegawai pada kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros, seperti terlihat pada lampiran menunjukkan bahwa Multiple  $R = 0,682$  atau 68,2 % mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Kompensasi finansial (KFN). Hal ini dapat dibuktikan melalui signifikansi pengaruh dari hasil uji t sebesar 3.572, selanjutnya diikuti motivasi kerja (MTK) dengan hasil uji t sebesar 3.338, dan yang terakhir kompensasi non finansial (KNF) dengan hasil uji t sebesar 2.586 dengan taraf signifikansi 5 %.

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis dan hasil pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Pengelolaan Daerah dan Penanaman Modal kabupaten Maros, sedang untuk mengetahui pengaruh secara parsial, maka pada akhir tesis ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kerja pegawai kantor Pengelolaan Daerah dan Penanaman Modal kabupaten Maros.
2. Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai kantor Pengelolaan Daerah dan Penanaman Modal kabupaten Maros.
3. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat dibuktikan dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan hasil  $R^2$  ( $R$  Square) = 0,682 sama dengan 68.2% dan sisanya 31.8 % disebabkan oleh variable independent lain
4. Hubungan antara variable independent (b) terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Pengelolaan Daerah dan Penanaman Modal kabupaten Maros seperti yang terlihat pada lampiran menunjukkan bahwa ( $Multiple R$ ) = 0,826 atau 82,6 % mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat kuat.
5. Faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Pengelolaan Daerah dan Penanaman Modal kabupaten Maros adalah kompensasi finansial disusul oleh motivasi kerja dan yang terakhir kompensasi finansial.

## Referensi

- Adam JR, 2011, Manajemen Strategi, Formulasi, Implementasi, dan Penegendalian, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- Dajan, Anto, Pengantar Statistik, Jilid I, Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan ekonomi Sosial (LP3ES), Jakarta, 2012.
- Greenberg L. De Simone dkk, 2013, Human Resource Management, John Wiley dan Sons.Inc
- Handoko, T. Hani, 2020. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Irawan, 2017. Kompensasi. Penerbit. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Koontz, Harold. 2015. Essentials of management, Fifth edition, McGraw Hill. Inc. Singapore.
- Kusriyanto, 2012, Produktivitas dan manajemen Pengawasan Terpadu, Suatu Pengantar.
- Luthans, Fred. 2015. Organisasi Behavior. 7<sup>th</sup> Edition. Mc.Graw Hill, Inc, Singapore.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Perilaku dan Kinerja Organisasi. PT. Refika Aditama-Bandung.
- Manullang, M, 2015, Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malayu, H. Hasibuan S.p.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Machhendrawaty, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, BPEE, Yogyakarta.
- Mathis, 2012. Kompensasi dan Perusahaan. PT. Rineka Cipta, Bandung.
- Moekijat, Drs. 2013. Manajemen Kepegawaian, Bagian I, Alumni, Bandung.
- Murrau dan Winardi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Yogyakarta. Edisi Pertama. Cetakan keempat.
- Nawawi, 2019. Manajemen Kompensasi. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2011. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pemerintah Kabupaten Maros. 2013. Maros Dalam Angka.
- Ridwan, 2014, Pemberian Kompensasi dan Peningkatan Kinerja. Penerbit. PT. Pustaka Ilmu, Bandung.
- Robbins, Stephen, P. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Edisi lengkap. Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Sadiman, J. 2016. Penelitian Kerja dan Produktivitas, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Siagian P. sondang, 2012, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan Pertama.
- Simamora, 2011. Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payman. 2012 Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFE UI, Jakarta.
- Sinungan, M. 2020. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Aksarana Persada Press, Jakarta.
- Winardi, 2011, Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.