

## PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI

<sup>1</sup>Muhammad Husin, <sup>2</sup>Desfi Marlisa Nasution, <sup>3</sup>M. Fazlur Rahman Daulay, <sup>4</sup>Novi Afriani, <sup>5</sup>Robert Arozatulo Zebua.

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>mhd.husin@gmail.com, <sup>2</sup>desfi.marlisa@gmail.com, <sup>3</sup>fazlur.rahman@gmail.com, <sup>4</sup>novi.afriani@gmail.com, <sup>5</sup>robert.zebua@gmail.com

### ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study is: How does compensation, training and work motivation influence the work productivity at Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of compensation, training and work motivation on employee work productivity. With total sampling technique, the sample in this study was 41 people. The results showed; Compensation partially has a positive effect on employee work productivity; Partial training has a positive effect on employee work productivity; Work motivation partially has a positive influence on employee work productivity; Training, compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity.*

**Keywords :** *Compensation, Training; Work motivation; Work productivity*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan teknik penarikan sampel secara Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan; Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai; Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai; Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai; Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Pelatihan; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja*

### 1. Pendahuluan

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak kekuatan atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2014 : 93 ). Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu instansi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Dalam kegiatannya instansi harus mampu

meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi instansi itu sendiri.

Instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh instansi dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan pelatihan (*training*) atau kegiatan pengembangan diri pegawai. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia

karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan instansi melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan pegawai tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/instansi sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2012:3).

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Bagi instansi, permasalahan kompensasi adalah merupakan suatu tantangan, sebab kompensasi adalah suatu hal yang wajib instansi berikan kepada pekerja dengan tenggang waktu yang konsisten, hal ini bertujuan dengan apa yang akan dicapai instansi. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka harus ada konsekuensi dari instansi untuk memberikan sistem pemberian kompensasi yang tepat kepada pegawai. Dalam pemberian kompensasi, instansi harus bisa menjaga kepentingan pegawai atas jasa dan tenaga yang mereka berikan kepada instansi guna mencapai tujuan instansi, instansi harus bisa menjaga harkat dan martabat pegawainya.

Apabila instansi menerapkan sistem kompensasi yang bisa memuaskan pegawai, maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi instansi. Keadaan tersebut akan

berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja, sehingga produktivitas instansi akan meningkat. Kondisi sebaliknya apabila pegawai merasa haknya terhadap kompensasi yang diterima kurang, maka pegawai akan mencari penghasilan lain untuk menutup kebutuhan hidup mereka. Hal ini akan menyebabkan pegawai tidak fokus dalam pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja mereka akan turun. Menurunnya produktivitas kerja pegawai dapat ditandai dengan pergantian pegawai dan tingkat kerusakan yang tinggi.

Secara umum seorang dalam bekerja mempunyai motivasi untuk mencari pendapatan guna mencukupi kebutuhan hidup mereka, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seseorang dalam bekerja mempunyai hubungan timbal balik dengan instansi, hubungan simbiosis mutualisme, yaitu antara kedua belah pihak saling membutuhkan dan menguntungkan. Disatu sisi, instansi membutuhkan keahlian dan ketrampilan pegawai untuk melakukan proses produksi, sedangkan disisi lain pegawai memberikan keahlian dan ketrampilan tersebut untuk menyalurkan tenaganya agar mendapatkan kompensasi yang akan digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, mempertahankan taraf hidup yang layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan diri terhadap orang lain.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan dilakukan selama beberapa waktu tertentu yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava and S. Anbazhagan (2014 : 92) dan Kipene all, (2013 ; 116) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi produktivitas pegawai (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi. Produktivitas kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Padmantyo (2012; 62) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan oleh pengalaman kerja, motivasi dan pelatihan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas instansi secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, tingkat absensi dan pengalaman kerja.

Pada umumnya setiap instansi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja pegawai karena setiap instansi akan memakai pegawai, begitupula yang dialami oleh Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam instansi. Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai yang diberikan tugas untuk mengelola seluruh asset perikanan di Kota Tanjungbalai yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat para petani menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada instansi Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai, terlihat bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas; Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan masih juga terlihat perlu di arahkan; kontribusi pegawai terhadap pekerjaan masih jauh dari yang diharapkan; Selain itu, penggunaan alat- alat kerja masih

belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pegawai.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai?
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai?

### 1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi, yakni hanya pada permasalahan pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.

### 1.3. Hioptesis

Yang menjadi rumusan hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.
- 2) Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.
- 4) Kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2013 :80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 43 orang dan dapat dijelaskan dengan kerangka populasi sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Thn. 2020

No	Jabatan	Jlh
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	1

Tabel 2. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan Thn. 2020

No	Jabatan	Jlh Populasi	Jlh. Sampel	Keterangan
1	Kepala Dinas	1	-	Tidak
2	Sekretaris	1	1	Di teliti
3	Kepala Bidang	1	1	Di teliti
4	Bendahara	2	2	Di teliti
5	Ka.Seksi	2	1	1 Peneliti
6	Bagian Pengadministrasi	7	7	Di teliti
7	Bagian Pengelola	3	3	Di teliti
8	Analisis dan Peramu Benih	2	2	Di teliti
9	Pelaksana Jabatan	14	14	Di teliti
10	Honorar	10	10	Di teliti
Jumlah		43	41	

Sumber: Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai – 2020

No	Jabatan	Jlh
4	Bendahara	2
5	Ka.Seksi	2
6	Bagian Pengadministrasi	7
7	Bagian Pengelola	3
8	Analisis dan Peramu Benih	2
9	Pelaksana Jabatan	14
10	Honorar	10
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>

Sumber: Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai - 2020

### 2.2. Sampel

*Sampling* Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi (Nurhayati, 2012 : 36 ). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 130). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

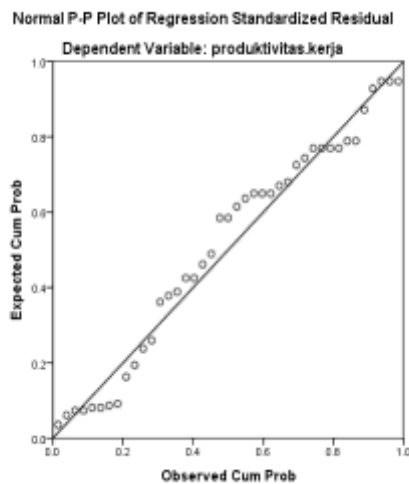
Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebanyak 41 orang. Karena Kepala Dinas dan Peneliti Sebagai Kasi Pembinaan Kelembagaan Perikanan tidak ikut di teliti dalam penelitian ini.

### 2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

### 2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan

multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	.759	1.317
	pelatihan	.717	1.394
	motivasi.kerja	.660	1.515

a. Dependent Variable: produktivitas.kerja

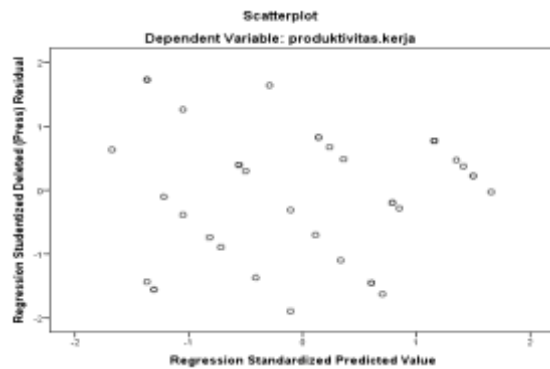
### 2.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

### 3. Evaluasi Data ( Analisa Regresi Linier Berganda )

#### 3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	4.501		.768	.448
	kompensasi	.414	.102	.410	4.082	.000
	pelatihan	.252	.093	.281	2.715	.010
	motivasi.kerja	.315	.092	.370	3.427	.002

a. Dependent Variable: produktivitas.kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

$$Y = 3,456 + 0,414X_1 + 0,252X_2 + 0,315X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien kompensasi mempunyai nilai positif yaitu 0,414, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien pelatihan memiliki nilai positif yaitu 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu 0,315. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

#### 3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression				31.092	.000
	Residual	16.722	37	.452		
	Total	58.878	40			

a. Dependent Variable: produktivitas.kerja  
b. Predictors: (Constant), motivasi.kerja, kompensasi, pelatihan

Pada tabel 5.diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 31,092 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,840.

Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel ( 31,092 > 2,840 ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja

secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 31,092

### 3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	4.501		.768	.448
	kompensasi	.414	.102	.410	4.082	.000
	pelatihan	.252	.093	.281	2.715	.010
	motivasi.kerja	.315	.092	.370	3.427	.002

a. Dependent Variable: produktivitas.kerja

#### 3.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 6 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,082 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai *t* tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai *t* hitung > *t* tabel ( $4,082 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 4,082.

#### 3.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel 6 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,715 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai *t* tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai *t* hitung > *t* tabel ( $2,715 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu pelatihan secara parsial

memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 2,715.

#### 3.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel 6 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,427 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan nilai *t* tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai *t* hitung > *t* tabel ( $3,427 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 3,427.

#### 3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent ( kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja ) terhadap variabel dependent ( produktivitas kerja ). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai *R Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.693	.67227	.716	31.092
a. Predictors: (Constant), motivasi.kerja, kompensasi, pelatihan						
b. Dependent Variable: produktivitas.kerja						

Nilai *R Square* pada tabel 5.15. diatas adalah 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa 71,60% variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai dapat di jelaskan oleh variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 28,40% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

#### 4. Kesimpulan

- Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai
- Dengan nilai *R Square* sebesar 0,716, ini menunjukkan bahwa 71,60% variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai dapat di jelaskan oleh variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 28,40% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2014. Manajemen Bisnis. Bandung: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2017. Metode Penilitan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. Journal of Business and Management, e- ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.
- Bambang, Hermanto. 2015. Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo Dan Semarang. Jurnal.
- Daft, Richard L, 2013. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat. Darmawan.
2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2015. Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hamid, Sanusi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_, 2017. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Akasara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesmono, H. Teman. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi; dan Jacky Sumarauw. 2017. Pengaruh Kompensasi, fasilitas kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Jurnal.
- Notoadmodjo. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviantoro, Djatmiko. 2010. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT Perusahaan Pengeboran London Sumatera Indonesia Tbk. Medan. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Nur Ainal Karima, Idayanti, dan Fauziah Umar. 2017. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap



- Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Jurnal.
- Nurhayati, Eti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Prasetyo, Sigit. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Riva'i, Veithzal. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Salinding, Roni. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya. Skripsi.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2013. Dasar – Dasar Tehnik Manajemen Tehnik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2017. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sumodiningrat. 2011. Pengantar Statistika. Jakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Keuangan, Teori dan Aplikasi. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tafwidh Fara Nogara. 2014. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Upms IV Semarang. Tesis.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Trenggono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 2012. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B. 2012. Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Effendi. 2012. Asas Manajemen, cetakan Ke II. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. 2010. Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage. New York: Routledge.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.