

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN
LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

AGUSTINUS HARDIN

2017120012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG**

2022

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN
LOWOKWARU KOTA MALANG**

RINGKASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan peningkatan Kompetensi serta pemberian Kompensasi sangat di butuhkan agar tidak ada kerugian antara perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bentuk penelitian yang di laksanakan ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif, pengumpulan data menggunakan 4 metode, yaitu, observasi, penulisan kepustakaan, dokumentasi dan angket. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknis analisis yang digunakan yaitu uji-F, uji-T, dan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini ialah kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Kecamatan Lowokwaru kota Malang.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Kompensasi, kompetensi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini tingkat perkembangan dalam ruang lingkup perekonomian semakin berkembang sehingga terdapat pula berbagai macam persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut yang secara langsung akan membuat perusahaan atau pihak organisasi semakin dituntut agar mampu bekerja jauh lebih efektif serta efisien. Adapun daya saing, yang dapat dikatakan sebagai salah satu informasi yang terutama yang akan menjadi sebuah fokus utama oleh pihak manajemen dengan tujuan untuk mengurus serta mengatur sebuah perusahaan atau organisasi kedalam sebuah petisi yang secara menyeluruh. Apabila tanpa memiliki sebuah daya saing maka secara langsung akan dipastikan sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami stagnan, serta tidak mampu untuk melakukan sebuah persaingan yang secara global, sebuah pilar yang paling pertama untuk menjadi tolak ukur ialah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sebagaimana diungkapkan oleh Prihatminingtyas (2016) menyatakan bahwa para tenaga kerja dalam hal ini karyawan akan diharapkan untuk dapat bekerja secara lebih baik sebagaimana berlandaskan pada SDM. Semua perusahaan dan organisasi pada prinsipnya mempunyai berbagai macam tujuan misalnya ingin untuk mendapatkan keuntungan yang jauh lebih baik. Lihat industri mempunyai SDM yang jauh lebih baik dengan tujuan untuk dapat mendorong potensi industri yang ada.

Untuk mencapai puncak yang diinginkan seharusnya mampu untuk melewati berbagai macam persoalan dari sudut pandang industri yang seharusnya wajib untuk menjelaskan berbagai macam persoalan Prihatminingtyas B. (2019).

Pihak Industri atau pihak organisasi seharusnya mempunyai berbagai macam hal dengan tujuan untuk dapat mewujudkan sebuah tujuan yang diharapkan oleh pihak Industri atau pihak organisasi yang mana termasuk juga pada Kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Beberapa hal yang harus dilaksanakan dalam pemberian kompensasi yang berlandaskan pada kompetensi sebagaimana yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja.

Sebuah hal yang secara langsung dapat memberikan pengaruh rendah maupun tingginya sebuah produktivitas kinerja terhadap karyawan ialah dalam memberikan sebuah kompensasi. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah imbalan yang mana akan diberikan secara langsung oleh pihak industri terhadap karyawan sebagaimana dalam bentuk pikiran maupun tenaga demi kemakmuran dan kemajuan sebuah industri yang akan dicapai (Septawan, 2014). (Dessler, 2013) menyatakan bahwa sebuah kompensasi karyawan merupakan seluruh bentuk pembayaran yang akan diberikan secara langsung oleh pihak industri terhadap karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.

Pada prinsipnya kompensasi karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu kewajiban yang seharusnya diberikan oleh pihak industri kepada para tenaga kerja, dengan tujuan untuk dapat memaksimalkan pada aspek pendapatan. (Christine, 2013). yang menyatakan bahwa sebuah kompensasi dapat dikatakan sebagai salah

satu hak yang akan diterima oleh pihak karyawan sebagai ganti ataupun kontribusi mereka terhadap pihak industri dalam bentuk kompensasi keuangan maupun kompensasi tidak keuangan. Kompensasi biasanya dapat dikatakan sebagai salah satu tindakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan sehingga dapat memberikan dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Adapun hal lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja ialah Kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu kemampuan untuk dapat melakukan atau melaksanakan sebuah pekerjaan atau tugas yang berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan serta dapat mendorong sebuah sikap kinerja yang akan dituntut oleh pihak pekerjaan yang ada (Wibowo, 2010). Dengan adanya sebuah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan yang jauh lebih tinggi, sehingga perusahaan akan lebih baik serta maju dan sukses untuk mencapai sebuah tujuan yang dimaksud sebagaimana berlandaskan pada tujuan serta visi dan misi. Dalam menghasilkan sebuah SDM yang berkualitas serta dapat menetapkan berbagai macam sistem pengelolaan yang baik sebagaimana dilakukan dalam bentuk pembinaan atau pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu modal yang paling utama mencapai sebuah tujuan serta visi dan misi, oleh sebab itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan.

Produktivitas dapat dikatakan sebagai salah satu tindakan untuk dapat memaksimalkan hasil atau output yang mana sejalan dengan masukan atau input, apabila tingkat produktivitasnya meningkat, hal tersebut hanya memungkinkan oleh adanya peningkatan secara efisien serta sistem dalam bekerja. Adapun sebuah teknik

terhadap tingkat produktivitas yang baik akan memaksimalkan sebuah keterampilan terhadap karyawan (Edyun, 2012). Sebagaimana diungkapkan oleh Agustin, 2014 yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas merupakan salah satu kegiatan yang dapat memaksimalkan hasil kerjanya yang akan diberikan sebuah kenangan sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan serta dapat menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan pada tingkat produktivitas kinerja karyawan serta sebuah organisasi memiliki peran yang terpenting, hal tersebut dikarenakan untuk dapat memajukan sebuah perusahaan atau organisasi yang mana sangat tergantung pada turun dan naiknya sebuah produktivitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Apabila seseorang karyawan dapat melaksanakan sebuah pekerjaan dapat dipastikan akan memiliki hasil yang jauh lebih efektif. Hasil merupakan salah satu output dalam produksi berlandaskan pada aktivitas kinerja. Produktivitas serta produksi dapat dikatakan sebagai salah satu korelasi dengan perusahaan serta dapat merupakan salah satu problem yang mendasar dalam sebuah industri. Produksi merupakan usaha yang dengan tujuan untuk dapat menghasilkan jasa maupun barang-barang sebagaimana yang berkaitan dengan pencapaian terhadap produksi yang ada (Edyun, 2012).

Setiap perusahaan dan organisasi termasuk Kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang, akan selalu memperbaiki serta dapat mengembangkan sebuah sistem landasan pada kebijakan kompensasi demi memaksimalkan tingkat produktivitas dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Apabila dalam merumuskan sebuah kebijakan yang berlandaskan pada kompensasinya, salah satu usaha yang sangat cepat dalam berbagai macam aspek keadilan serta tingkat kelayakan maka para karyawan akan

merasa sangat puas serta dapat diberikan motivasi untuk dapat melaksanakan berbagai macam aktivitas yang berhubungan secara langsung dengan pencapaian yang akan diinginkan. Sebaliknya apabila tingkat keadilan serta kelayakan sama sekali tidak terpenuhi maka secara langsung akan dapat menyebabkan para karyawan mengeluh serta menimbulkan hal-hal yang negatif. Singkatnya dapat memberikan dampak terhadap menurunnya sistem kinerja dan juga bisa dapat menyebabkan tingkat produktivitas kinerja karyawan akan menurun.

Seperti apa yang telah diungkapkan diatas, oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang”.

1.2. Rumusan masalah

Seperti yang telah diungkapkan di latar belakang, rumusan masalah yang akan angkat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
3. Bagaimana kompensasi serta kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sepertia yang telah diungkapkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian yang akan angkat antara lain :

1. Untuk secara langsung dapat mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk secara langsung dapat mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Untuk secara langsung dapat mengetahui kompensasi serta kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan angkat antara lain :

1. Untuk Peneliti
Dapat menambah ilmu pengetahuan yang dimiliki selama berada pada proses perkuliahan, lebih khususnya yang berkaitan terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kompensasi, kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk Institusi
Dapat digunakan sebagai referensi agar bisa mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.
3. Untuk Penelitian Lain

Sebagaimana dapat dijadikan sebagai salah satu kontribusi serta informasi dalam memaksimalkan pemahaman serta pengetahuan dalam menambah referensi terhadap masalah terkait penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M. Karim Amrulloh (2017) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal
- Agustin, Ririn Pratiwi. (2014) hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan pt. *Bank mandiri tarakan* : ejournal psikologi, 2014, 2 (1): 24-40.
- Bhuono, A. Nugroho. (2011). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Christine, Y., & Hermawan, F., (2013). Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. X). *Bina Ekonomi*, 18(2).
- Darmadi (2018, Hal. 72) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Teknologi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Timah Tbk. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 105-128.
- Dessler, Gary. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Dedi Rohman (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. *Journal Ilmu Adminstrasi Bisnis*, 2(2), 230-244.
- Distyawaty (2017) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Edi Mustari (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang
- Edyun, N. (2012). Hubungan antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Surakarta: Mediatama Surakarta*.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.

- Hasibuan (2013) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Maurits, (2010) Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 17(2), 206-216.
- Nawawi (2010:316). Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa.
- Prihatminingtyas, Budi. (2016). Discours of gadang Traditional Market Sellers In Malang City. *European Journal Of Busines And Manajement*. Vol.8 No.33, ISSN-1905.
- Prihatminingtyas, Budi. (2019). Suatu pendekatan dan aplikasinya terhadap stakeholders. *Etika Bisnis*. ISBN 976-602-0726-47-2. Malang : CV. IRDH. Email : buku.irdh@gmail.com. www : irdhcenter.com.
- Rivai, A. (2014). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Pengusaha Terhadap Kinerja Usaha UMKM Pada Sentra UMKM Logam dan Onderdil Citereup Bogor* (octoral dissertation).
- Rofa'ah (2016, Hal. 45) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Teknologi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Timah Tbk. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 105-128.
- Sedarmayanti, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama).
- Septawan, F., (2014). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Awfa Smart Media Palembang* (Doctoral dissertation, politeknik negeri sriwijaya).
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.

- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat sibolga sambas kota sibolga. *Warta Dharmawangsa*, (55).
- Simanjuntak, P. (2011). Manajemen evaluasi kinerja. Jakarta : Lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Sri Rahayuningsih (2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Metun Sajau Tanjung Palas Timur Kalimantan Utara
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elex Media Komputindo.
- Subheki dan Jauhar (2012: 191). Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa.
- Sudarmanto (2011) Kompetensi Petugas Samling Air Limbah Bidang Pengendalian Pencemaran Dan Kerusakan Lingkungan Hidup Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 5(2), 96-100.
- Sudarmanto (2014). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura. *jurnal studi manajemen dan Bisnis*, 1(1), 13-22.
- Sugiyono, S. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, W. (2015). Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi. *Yogyakarta: Pustakabarupress*.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Wahyuningsih, S. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Gizi Di Kabupaten Sumenep (Studi Pada UPT Puskesmas Wilayah Daratan)* (Doctoral dissertation, Universitas Wiraraja).
- Wibowo, A. E. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).