

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KOTA TANGERANG

Suwardi

Fakultas Ekonomi, [suwardi@staff.gunadarma.ac.id](mailto:suwardi@staff.gunadarma.ac.id), Universitas Gunadarma

### ABSTRACT

The KKN in question is an action that is very detrimental to every group of people and the country. Compensation given to employees is in the form of labor allowances obtained by employees. In this case, employees are emphasized not to commit violations. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation partially on the work productivity of employees at the Tangerang City Inspectorate. This study uses descriptive analysis, test validity, reliability, classical assumptions, normality, multicollinearity and heteroscedasticity. The result of this research is that compensation has no partial effect on the productivity of motivation and partially influences compensation and motivation simultaneously on the work productivity of employees at the Inspectorate of the City of Tangerang.

**Keywords:** Descriptive, Compensation, Productivity.

### ABSTRAK

KKN yang dimaksud yaitu suatu tindakan yang sangat merugikan bagi setiap kalangan masyarakat dan negara. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai yaitu berupa tunjangan tenaga kerja yang didapat oleh para pegawai. Dalam hal ini, para pegawai di tekankan untuk tidak melakukan pelanggaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, realibilitas, asumsi klasik, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian adalah kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas motivasi berpengaruh secara parsial dan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

**Kata Kunci:** Deskriptif, Kompensasi, Produktivitas.

## 1. PENDAHULUAN

Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan atasan terhadap keberadaan pegawai yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka dalam organisasi. Faktor pemberian kompensasi bagi pegawai merupakan salah satu cara untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para pegawai serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan tersebut.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dengan demikian ada variabel penting yang membutuhkan perhatian dalam kajian ini berkaitan dengan produktivitas maksimal pegawai, yaitu motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi. Inspektorat Kota Tangerang sebagai elemen penting dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, melalui pengawasan yang intensif. Keberhasilan tugas pengawasan tersebut sangat ditentukan oleh produktivitas aparat pengawasan yang pada gilirannya menjadi produktivitas organisasinya. Pegawai sebagai anggota organisasi, merupakan penggerak utama organisasi dan penentu langkah dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, produktivitas pegawai, tergantung pada motivasinya dalam menjalankan tugas. motivasi pegawai Inspektorat Kota Tangerang, dinilai masih rendah. Hal itu dapat dilihat dari ada kecenderungan malas masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pengamatan selama ini, rendahnya motivasi pegawai disebabkan belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kompensasi atau kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia), yang menggambarkan tingkat kesejahteraannya rendah. Demikian pula kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, belum maksimal yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kompensasi

Pada umumnya setiap karyawan pasti akan mendapatkan kompensasi dalam pekerjaannya. Besar dari kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh

karyawan dan keluarganya. Semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang dimilikinya, semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi pada umumnya adalah segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa dikarenakan karyawan/tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran. (Hasibuan, 2013; Sastrohadwiryo, 2011; Handoko, 2008)

## 2.2 Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor Intern (Internal) berasal dari dalam diri individu
  1. Pembawaan individu
  2. Tingkat pendidikan
  3. Pengalaman masa lampau
  4. Keinginan atau harapan masa depan.
- 2) Faktor Ekstern (Eksternal) yang berasal dari luar diri individu
  1. Lingkungan kerja
  2. Pemimpin dan kepemimpinannya
  3. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
  4. Dorongan atau bimbingan atasan

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Taylor memandang bahwa memotivasi para pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Lebih lanjut Taylor menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka. (Hasibuan, 2013).

Menurut teori ini, pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para pegawainya, semakin banyak pegawai berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka. Asumsi yang menyertai adalah bila gaji pegawai ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

## 2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas kerja menurut (Hasibuan, 2013) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut (Handoko, 2008) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha golongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun motivasi pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

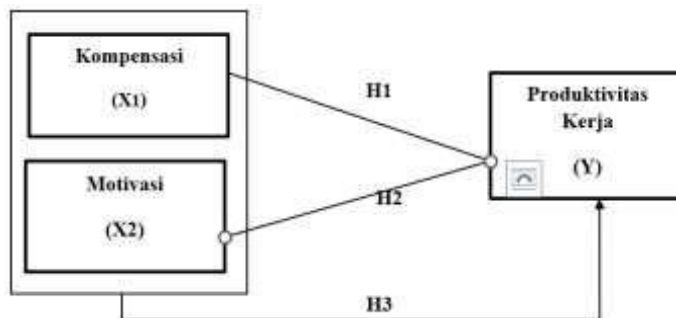
### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai kompensasi, motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kota Tangerang Jl. KS Tubun No. 40, Pintu Air 10, Kel. Koang Jaya, Kec. Karawaci, Tangerang City, Indonesia 15112.

#### 3.2 Conceptual framework

Faktor yang cukup berperan dalam menyemangati pegawai untuk bekerja lebih giat ditinjau dari pegawai itu sendiri pada umumnya disebabkan faktor kompensasi yang diperolehnya atas jasa yang telah disumbangkan pada kantor dan motivasi pegawai itu sendiri dalam hal pekerjaannya. Para pekerja harus diberikan upah atau imbalan yang adil dan layak atas jasa yang disumbangkannya agar pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan.



Gambar 1 : *Conceptual Framework*

Hipotesis :

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai
- H2 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai
- H3 : Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Inspektorat Kota Tangerang. Jumlah kuesioner yang dipilih sebanyak 44 responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	22	50%
2.	Perempuan	22	50%
	Total	44	100%

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1.	25 – 35	10	22,7%
2.	>35 - 50	29	65,9%
3.	>50	5	11,7%
	Total	44	100%

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1.	SMA	2	4,5%
2.	S1	29	65,9%
3.	S2	13	29,6%
	Total	44	100%

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Frekuensi	Jumlah Responden	Presentase
1.	1 – 10	18	40,9%

2.	>10 – 20	15	34,1%
3.	>20	11	25%
Total		44	100%

#### 4.2 Uji Validitas

Adalah untuk mengukur validitas kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Ghozali, (2016:52).

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation (r hitung)</i>	r table	Kesimpulan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0.513	0.2973	Valid
X1.2	0.512	0.2973	Valid
X1.3	0.503	0.2973	Valid
X1.4	0.563	0.2973	Valid
X1.5	0.537	0.2973	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0.539	0.2973	Valid
X2.2	0.543	0.2973	Valid
X2.3	0.620	0.2973	Valid
X2.4	0.641	0.2973	Valid
X2.5	0.771	0.2973	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1	0.643	0.2973	Valid
Y.2	0.714	0.2973	Valid
Y.3	0.719	0.2973	Valid
Y.4	0.644	0.2973	Valid
Y.5	0.680	0.2973	Valid

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	15

Dari Tabel 4.22 menunjukkan Cronbach' Alpha adalah 0.877. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Produktivitas Kerja (Y) terbukti Reliabel karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

#### 4.4 Uji Normalitas

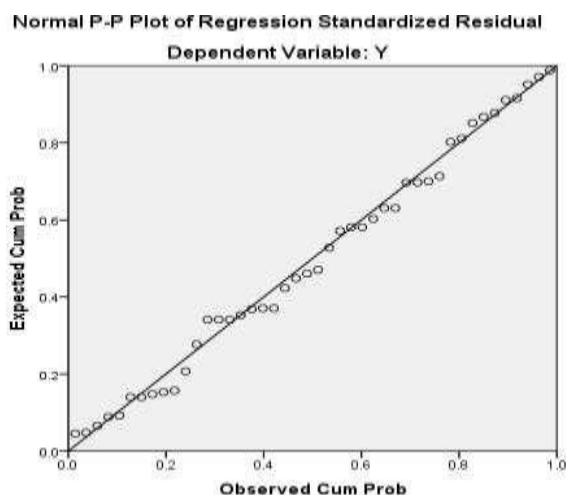
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49812177
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dari Tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,961. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,961 > 0,05$ ), maka nilai residual tersebut telah normal.



**Gambar 2. Hasil Analisis Grafik Uji Normalitas**

Dari Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti dikatakan bahwa model regresi yang digunakan untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau penerah antara variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). jika ( $VIF < 10$ ) dan ( $tolerance > 0,1$ ), hasil dari perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Standardized				Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients				Tolerance	VIF
(Constant)	1.829	3.770			.485	.630		
X1 kompensasi	.060	.194	.047	.310	.758	.663	1.509	
X2 motivasi	.797	.200	.596	3.980	.000	.663	1.509	

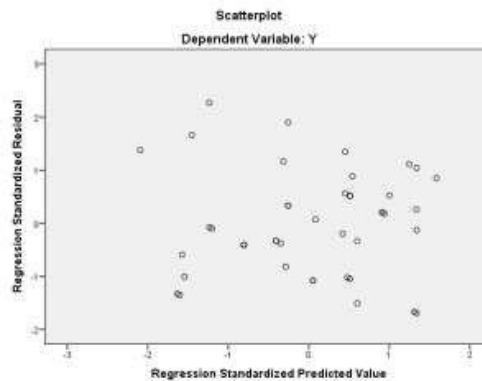
a. Dependent Variable: Y= produktivitas kerja

Jika kita lihat dari Tabel 4.24 diatas, dapat diketahui bahwa *Variance Infalation Factor* (VIF) pada hasil output SPSS table coefficients, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Pada variabel kompensasi (X1) VIF bernilai 1.509 dengan nilai tolerance 0,663 Pada variabel motivasi (X2) VIF 1.509 dengan tolerance 0,663.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel bebas sehingga model regresi layak digunakan.

#### 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3. uji heteroskedastisitas diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (*dependen*) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam perhitungan ini, uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21 menunjukkan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.829	3.770	
X1 kompensasi	.060	.194	.047
X2 motivasi	.797	.200	.596

a. Dependent Variable: Y = produktivitas kerja

Dari data Tabel 4.25 di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 1.829 + 0,060X_1 + 0,797X_2$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas kerja
- a : Konstanta
- B<sub>1</sub> B<sub>2</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Motivasi

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.829 mempunyai arti bahwa jika variabel kompensasi dan motivasi = 0, maka nilai variabel produktivitas kerja adalah sebesar 1.829. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) maka produktivitas kerja sebesar 1,829.
- 2) Variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,060 yang berarti apabila kenaikan  $X_2 = 0$ , maka kenaikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,060.
- 3) Variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,797 yang berarti apabila kenaikan  $X_1 = 0$ , maka kenaikan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,797.

#### 4.8 Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t tabel.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak t-tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	Collinearity Statistics	
	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)		.485	.630		
X1 kompensasi	.047	.310	.758	.663	1.509
X2 motivasi	.596	3.980	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: Y = produktivitas kerja

Dari Tabel 10. dapat diketahui bahwa:

- a. Menguji signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil analisa regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,310 < t$  tabel 2,018 dan nilai signifikansi (sig.)  $0,758 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagi pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

- b. Menguji signifikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $3.980 > t$  tabel 2,018 dan nilai signifikansi (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Didapat t tabel adalah 2,018. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagi pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

#### 4.9 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini

**Tabel 11.** Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.540	2	85.770	13.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268.346	41	6.545		
	Total	439.886	43			

a. Dependent Variable: Y= produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), X2 motivasi, X1 kompensasi

Berdasarkan hasil Tabel 4.27 diperoleh nilai F hitung 13.105 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan F tabel = 3,21 (13.105 > 3,21), dan dengan nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bagi pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab pembahasan, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.
- Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.
- Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kota Tangerang.

### 5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil perhitungan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya adalah sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex S Nitsemto, (2003), Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan, Ghalia, Jakarta
- [2] Andri Tanjung (2005). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. ekonomi dan bisnis.com. diakses 15 Agustus 2010.
- [3] Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. (2005). Statistik Induktif. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- [4] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hadari, Nawawi. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- [6] Hasibuan Malayu SP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakan Ketiga, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakan Keenam, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara
- [7] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama, Bandung : Rosdakarya.
- [8] Margono. (2004) Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- [9] Mathis, et al. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- [10] Muchdarsyah Sinungan. (2009). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi 2, Cet.8. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2011). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.



- [12] Sudjana. (2000). Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Falah Production.
- [13] T. Hani Handoko (2008). Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah Apartemen”. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.