

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA

Oleh  
**RETNO LARAS PALUPI**

This study aimed to determine the influence of compensation and work motivation to the labor productivity by taking into employee satisfaction of Perum DAMRI Lampung. The population in this study amounted to 169 employees. Sampling technique was using Non Probability Sampling using simple random sampling technique. The sample in this study amounted to 115 employees. Unit analysis was using linear regression and Path Analysis. The research subjects were the employee of Antar Kota dalam Propinsi of Perum DAMRI Lampung. The method used in this research was descriptive verification, ex post facto approach and survey method. The results showed that there was an influence compensation, work motivation and employee satisfaction to labor productivity both directly and indirectly.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 169 karyawan. Teknik sampling dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan. Unit analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan Antar Kota Dalam Propinsi Perum DAMRI Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dengan pendekatan *ex post facto* dan metode *survey*. Hasil penelitian menunjukkan: bahwa ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Kata kunci:** kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi yang terjadi saat ini mengakibatkan transportasi sangat dibutuhkan untuk terselenggaranya mobilitas manusia maupun barang. Sistem transportasi yang baik akan menunjang aktifitas ekonomi masyarakat yang akan mendukung pembangunan. Transportasi Angkutan Jalan Raya, bila dibandingkan dengan sarana angkutan lain sebagai salah satu jenis angkutan darat akan semakin dibutuhkan sebagai sistem transportasi massa yang dekat dengan masyarakat dari semua golongan ekonomi. Perum Damri sebagai perusahaan angkutan bus milik pemerintah (BUMN) mengalami hal yang sama yaitu bersaing dengan perusahaan angkutan bus yang lain untuk dapat bertahan dan terus berkembang. Pengelolaan sumber daya dengan baik dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Diantara semua sumber daya yang terdapat di perusahaan, sumber daya manusia yang merupakan hal penting yang harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan.

Perum DAMRI pun memiliki persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh Perum DAMRI tergolong sedikit. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Karyawan Perum DAMRI sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, merasa tidak nyaman dan tidak menyukai terhadap pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang terlalu berat, dan konflik antarkaryawan dengan pihak lain didalam maupun di luar lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
9. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?

10. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional khususnya antar kota dalam propinsi (AKDP) adalah 169 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah 115 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan Cara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden diukur berdasarkan skala *Semantik Differensial*. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X1 dan X2 melalui Y terhadap Z, maka

digunakan analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan  
H1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 15 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,134 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,035. Sedangkan t tabel dengan  $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung > t tabel atau  $2,134 > 1,990$  dan sig. 0,035 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 diterima. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{YX1}$  sebesar 0,212 berarti besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,212 atau 21,2%.

### 2. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 15 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,743 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan  $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung > t tabel atau  $4,743 > 1,990$  dan sig. 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan H1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{YX2}$  sebesar 0,472 berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,472 atau 47,2%.

### 3. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak ada hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan

H1 : Ada hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan  
Berdasarkan analisis dengan SPSS di atas diperoleh angka korelasi antara variabel Kompensasi

dengan Motivasi Kerja sebesar 0,681. Sedangkan koefisien r tabel dengan  $dk = 115$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 0,1855 (hasil intervolasi) dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,681 > 0,1855$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,681 mempunyai makna bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja termasuk hubungan yang kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan, karena nilai signifikansinya  $<$  dari 0,025 atau *Sig. (2-tailed)*  $0,000 < 0,025$ .

#### 4. Hipotesis Keempat

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 2,871 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,005. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990

(hasil intervolasi); dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,871 > 1,990$  dan sig.  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi secara langsung terhadap Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX1}$  sebesar 0,275 berarti besarnya pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja adalah:  $X_1 Z = \rho_{ZX1} \times \rho_{ZX1} = (0,275 \times 0,275) = 0,0756 (= 7,56\%)$  sisanya sebesar 92,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 5. Hipotesis Kelima

$H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,113 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,002. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,113 > 1,990$

dan sig.  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX2}$  sebesar  $0,320$  berarti besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan adalah:  $X^2 Z = \rho_{ZX2} \times \rho_{ZX2} = (0,320 \times 0,320) = 0,1024 (= 10,24\%)$ , sisanya sebesar  $89,76\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

## 6. Hipotesis Keenam

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Perhitungan dengan SPSS menunjukkan diperoleh  $t$  hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar  $2,253$  dan tingkat signifikansi (sig.)  $0,0026$ . Sedangkan  $t$  tabel dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $1,990$  (hasil interpolasi); dengan demikian  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $2,253 > 1,990$  dan sig.  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil

perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $\rho_{ZY}$  sebesar  $0,201$  berarti besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan sebesar  $0,201$  atau  $20,1\%$ , sisanya sebesar  $79,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

## 7. Hipotesis Ketujuh

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan diagram jalur pada penelitian ini maka dapat dihitung pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar:  $X_1 Y Z = \rho_{YX1} \times \rho_{ZY} = (0,212 \times 0,201) = 0,0426 (= 4,26\%)$ . Nilai pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar  $0,0426$  bertanda positif dan dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar  $4,26\%$ .

## 8. Hipotesis Kedelapan

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Berdasarkan diagram pada penelitian ini dapat dihitung pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar  $X^2 Y Z = \rho_{YX^2} \times \rho_{ZY} = (0,472 \times 0,201) = 0,0949 (= 9,49\%)$  Nilai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0949 dan bertanda positif, dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 9,49%.

## 9. Hipotesis Kesembilan

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan

Kerja karyawan

Ho : Ada pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Untuk menguji hipotesis ke 9 secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh F hitung = 38,102 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ftabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 112 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F(0,05)(2; 112) = 3,08$  (hasil intervolasi). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $38,102 > 3,08$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar Determinasi sebesar 0,636 atau 63,6%, ini berarti variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 10. Hipotesis Kesepuluh

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho : Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk menguji hipotesis ke 10 secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan

dengan SPSS di atas diperoleh F hitung = 33,645 dan Ftabel dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 111 dengan  $\alpha = 0,05$  atau Ftabel =  $F(0,05)(3; 111) = 2,69$  (hasil intervolasi). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,645 > 2,69$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar Determinasi sebesar 0,690 atau 69%.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perum DAMRI Cabang Lampung**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,134 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,035. Sedangkan t tabel dengan  $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung  $>$  t tabel atau  $2,134 > 1,990$  dan sig.  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{YX1}$  sebesar 0,212 berarti besarnya pengaruh

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,212 atau 21,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

### **2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perum DAMRI Cabang Lampung**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,743 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan  $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung  $>$  t tabel atau  $4,743 > 1,990$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap Kepuasan Kerja . Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{YX2}$  sebesar 0,472 berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,472 atau 47,2%. Hasibuan (2002:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintergrasi dengan segala upaya daya upaya untuk mencapai kepuasan.

**3. Hubungan Kompensasi (X1) Dengan Motivasi Kerja (X2) Perum DAMRI Cabang Lampung**  
Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh angka korelasi antara variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebesar 0,681. Sedangkan koefisien r tabel dengan  $dk = 115$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 0,1855 (hasil intervolasi) dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,681 > 0,1855$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain Ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Koefisien korelasi sebesar

0,681 mempunyai makna bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja termasuk hubungan yang kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan, karena nilai signifikansinya  $<$  dari 0,025 atau *Sig. (2-tailed)* 0,000  $<$  0,025. Menurut Hasibuan (2003:121) tujuan pemerian kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi terjadinya stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

**4. Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) Perum DAMRI Cabang Lampung**  
Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 2,871 dan tingkat signifikansi (*sig.*) 0,005. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,871 > 1,990$  dan  $sig. 0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi secara langsung terhadap

Produktivitas Kerja . Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX1}$  sebesar 0,275 berarti besarnya pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja adalah:  $X1 Z = \rho_{ZX1} \times \rho_{ZX1} = (0,275 \times 0,275) = 0,0756 (=7,56\%)$  sisanya sebesar 92,44% dipengaruhi oleh faktor lain Seperti yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, disiplin kerja yang keras.

##### **5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) Perum DAMRI Cabang Lampung**

Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa  $t$  hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,113 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,002. Sedangkan  $t$  tabel dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $3,113 > 1,990$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja . Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX2}$  sebesar 0,320 berarti besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan adalah:  $X2 Z = \rho_{ZX2} \times \rho_{ZX2} = (0,320 \times 0,320) = 0,1024 (= 10,24\%)$ , sisanya sebesar 89,76% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Timpe dalam Ridwan (2009:393) mengatakan bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Ciri-ciri pegawai produktif adalah lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dewasa, dan dapat bergaul.

## **6. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) Perum DAMRI Cabang Lampung**

Perhitungan dengan SPSS diperoleh bahwa  $t$  hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,253 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,0026. Sedangkan  $t$  tabel dengan  $dk = 115 - 3 = 112$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $2,253 > 1,990$  dan sig.  $0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja secara langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $\rho_{ZY}$  sebesar 0,201 berarti besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,201 atau 20,1%, sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atas produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan,

kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, serta berperilaku lainnya.

## **7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung**

Berdasarkan diagram jalur dapat dihitung pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar:  $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = \rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,212 \times 0,201) = 0,0426 (= 4,26\%)$  Nilai pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0426 bertanda positif berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 4,26%. Hasibuan (2003:153) Frederick Winslow penganut teori kepuasan dengan teorinya yaitu teori motivasi klasik konsep dasar teori tersebut adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi

yang mempunyai kaitan dengan tugasnya.

### **8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung**

Berdasarkan diagram jalur tersebut di atas maka dapat dihitung pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebesar  $X^2 Y Z = \rho_{YX^2} \times \rho_{ZY} = (0,472 \times 0,201) = 0,0949$  (= 9,49%) Nilai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0949 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung” dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 9,49%. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat

stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

### **9. Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung**

Untuk menguji hipotesis ke 9 secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh F hitung = 38,102 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 . Ftabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 112 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F(0,05)(2; 112) = 3,08$  (hasil intervolasi). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $38,102 > 3,08$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Kadar Determinasi sebesar 0,636 atau 63,6%, ini berarti variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja

sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut As'ad (2001:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Kepuasan finansial, Kepuasan fisik, Kepuasan sosial, Kepuasan psikologis

#### **10. Pengaruh Kompensasi (X1) , Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) Perum DAMRI Cabang Lampung**

Untuk menguji hipotesis ke 10 secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh F hitung =33,645 dan Ftabel dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 111 dengan  $\alpha = 0,05$  atau Ftabel =  $F(0,05)(3; 111) = 2,69$  (hasil intervalasi). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,645 > 2,69$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar Determinasi sebesar 0,690 atau 69%, ini berarti variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 69%,

sisanya sebesar 31 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi: 1) Kelompok pertama :Tingkat pendidikan dan keahlian, Jenis teknologi dan hasil produksi, Kondisi kerja, Kesehatan, kemampuan fisik dan mental 2) Kelompok kedua Sikap mental, teman sejawat dan pengawas, Keaneka ragam tugas, Sistem insentif, dan Kepuasan kerja.

#### **KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kpeuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung
3. Ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
4. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
5. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas

kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

6. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

7. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

8. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

9. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

10. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, M. 2001. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty

Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Handoko, Hani, T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Ridwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sinunga, Muchdarsyah. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara