

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Gorontalo**

**Meimun Hamzah<sup>1</sup>, Abd. Rahman Pakaya<sup>2</sup>, Raflin Hinel<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Department of Management, Faculty of Economi, Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 180 orang Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan sampel 30% dari populasi yakni sebanyak 54 orang karyawan. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PDAM Kota Gorontalo. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi dan hasil uji-t, diperoleh kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (4.912) > t_{tabel} 1,675$  dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 57,1%, dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Kompensasi, Produktivitas kerja.*

Copyright (c) 2023 Meimun Hamzah

---

✉ Corresponding author :

Email Address : meimunhamzah1@gmail.com

### **PENDAHULUAN**

Air merupakan kebutuhan pokok bagi makhluk hidup di dunia ini termasuk manusia. Tanpa air, manusia akan mengalami kesulitan untuk melangsungkan hidupnya, maka dari itu pengelolaannya harus diatur sedemikian rupa sehingga agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengelolaannya dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut: "Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat". Di pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai bentuk penyerahan sebagian urusan pemerintah di

bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah pelaksanaan diserahkan kepada sebuah instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dimana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan. Perolehan pendapatan PDAM berasal dari penjualan air bersih dan sangat tergantung dari tariff yang diberlakukan. Penyediaan air bersih bagi masyarakat melalui PDAM, merupakan wujud pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang pengembangan Sistem Air Minum. Sebagai perusahaan penyedia air bersih atau air minum PDAM dituntut untuk dapat menyediakan kebutuhan air bersih masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas.

PDAM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan kontribusi yang memadai sebagai pelayan masyarakat dan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Keadaan ini memaksa manajemen berupaya menyiapkan strategi-strategi baru yang menjadikan PDAM mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, PDAM dalam hal ini manajemen harus mengkaji ulang prinsip yang digunakan dalam menciptakan produk dan layanan yang lebih baik dan berkualitas serta pelayanan yang baik kepada pelanggan. Untuk dapat menjamin PDAM berlangsung dengan baik, maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi terhadap produktivitas kerja serta memberikan kompensasi yang sesuai.

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dikaitkan langsung dengan prestasi dan produktivitas kerja karyawan seperti upah dan gaji. Sedangkan kompensasi tidak langsung ialah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menyiapkan sistem penghargaan yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan bakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja strategis (Hasibuan 2017). Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Handoko 2014).

Menurut Gamage (2015:48) mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan

suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2016:100) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Mila Badriyah (2017:183) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

PDAM Muara Tirta adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo yang melayani serta memberikan dan menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat khusus Kota Gorontalo. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang sarana, prasaran dan pengelolaan air bersih untuk masyarakat dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum, maka sangat berkepentingan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar dan produktivitas perusahaan dapat dicapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo berperan besar dalam penyediaan air yang bersih.

Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media masa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun tidak langsung kelambanan dalam menangani masalah, deskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang menghambat produktivitas karyawan dalam perusahaan. Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan dapat dilihat dari pemakaian jumlah debit air yang dihasilkan oleh PDAM pada table 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Produksi Air (m<sup>3</sup>) dan tingkat produktivitas pada PDAM Kota Gorontalo

Tahun	Produksi Air	Jumlah Karyawan	Tingkat Produktivitas
2019	2.666.233	175	15.235,61
2020	2.412.037	178	13.550,76
2021	2.523.590	170	14.844,64

Sumber : Adm dan Personalia PDAM Kota Gorontalo

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa produksi air pada PDAM Kota Gorontalo pada tahun 2019 adalah sebanyak 2.666.233 m<sup>3</sup> dengan tingkat produktivitas sebesar 15.235,61. Selanjutnya pada tahun 2020 produksi air sebesar 2.412.037 m<sup>3</sup> dengan tingkat produktivitas 13.550,76. Pada tahun 2021 produksi air sebesar 2.523.590 dengan tingkat produktivitas sebesar 14.844,64. Berdasarkan tabel diatas maka produksi air di

perusahaan tersebut cenderung mengalami fluktuasi setiap tahun yang diiringi pula dengan penurunan produksi air pada tahun 2020.

Selain melihat kondisi hasil pemakaian dan pelanggan dari pada PDAM Kota Gorontalo tersebut, produktivitas kerja karyawan juga bisa dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang ada pada PDAM Kota Gorontalo itu, berikut ini absensi karyawan PDAM Kota Gorontalo:

Tabel 1. 2Absensi Karyawan PDAM Kota Gorontalo periode 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Alpa/bln	Rata-rata Lambat Masuk/bln
			Frekuensi	Frekuensi
1.	2020	178 karyawan	7 orang	18 orang
2.	2021	170 karyawan	10 orang	22 orang
3.	2022	179 karyawan	6 orang	12 orang

Sumber : Adm dan Personalia PDAM Kota Gorontalo

Berdasarkan tingkat absensi karyawan dan kondisi karyawan yang sering terlambat kerja yang masih banyak, maka ini merupakan hal yang dapat merugikan perusahaan. Padahal pada pihak perusahaan tersebut sudah memberikan kondisi kerja yang baik, mulai dari ruangan kerja yang sudah memiliki pendingin ruangan, dan kondisi ruangan kerja yang baik. Selain itu fasilitas yang diberikan perusahaan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sudah sangat baik. Bekerja dengan meja masing-masing, komputer bagi yang bekerja dengan komputer, kelengkapan sarana dan prasarana untuk melakukan pekerjaan yang lengkap, seperti alat pemasangan pipa, alat pemotong pipa dan masih banyak yang lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Gorontalo”**

A. *1.2 Identifikasi Masalah*

1. Kuantitas kerja karyawan masih kurang baik ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang belum mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan
2. Masih ada karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

B. *1.3 Rumusan Masalah*

Berdasarkan identifikasi di atas masalah yang akan di bahas dalam penulisan proposal ini adalah “apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo”.

C. 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

D. 1.5 Manfaat penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Gorontalo

b. Bagi objek penelitian

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program kompensasi tersebut.

## METODOLOGI

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer merupakan sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data atau peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Kota Gorontalo. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, perhitungan persentase Menurut Sugiyono (2018:147).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk melihat sejauh manakah kuesioner dapat mengumpulkan data penelitian secara valid dari responden, jadi tes kebenaran bisa dilakukan dengan mengacu pada nilai korelasi (*person correlation*), jika diperoleh nilai korelasi lebih tinggi dari 0.3 maka instrumen bisa dibilang valid, begitupun sebaliknya angket dikatakan tidak valid apabila memiliki nilai korelasi dibawah 0.3.

### Uji Reliabilitas

uji kehandalan instrument atau dilakukan dalam mengukur konstan jawaban dari responden pada tiap item pernyataan. jadi tesketepatan bisa dilakukan dengan mengacu pada nilai *Alpha's Cronbach*, jika diperoleh nilai *Alpha's Cronbach* lebih tinggi dari 0.6, maka instrumen dapat dianggap reliabel jika nilai *Alpha's Cronbach* dibawah 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2017 : 200)

**Tabel 4. 1 Uji reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	0.756	0.6	Reliabel
<b>Produktivitas kerja</b>	0.752	0.6	Reliabel

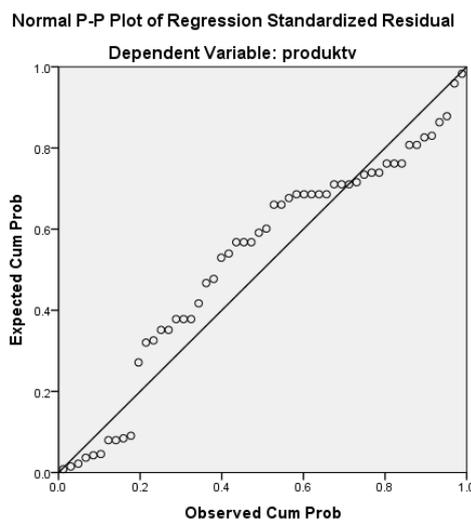
*Sumber: Hasil data penelitian angket di olah, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* diatas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel kompensasi (X) dan variabel tingkat produktivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable X dan Y dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu persyaratan yang penting untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva normal. Jika sebaran residual mendekati kurva normal, maka dapat dinyatakan bahwa sebaran data adalah normal. Hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah :

**Gambar 4. 1 Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil data penelitian angket di olah, 2023*

Garafik diatas menunjukkan P-Plot dengan plot grafik yang normal terlihat dari titik-titik distribusi data yang terletak pada garis lurus menyebar mengikuti garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan uji kenormalan data dapat dipenuhi.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

**.Tabel 4. 2 Analisis regresi linier**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.822	12.681		2.115	.039
	kompensasi	.689	.140	.563	4.912	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber: Hasil data penelitian angket di olah, 2023*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier diatas, model regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.822 + 0.689X + 0.140$$

Berdasarkan hasil output tabel 4.12 diketahui hasil tersebut menunjukkan terjadinya pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas. model persamaan regresi tersebut, maka dapat di intepretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar **26.822**. dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas (Kompensasi) di anggap konstan atau tetap/tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja sebesar **26.822**. dalam hasil regresi ini diperoleh nilai konstanta yang bernilai positif (+).
- b. Nilai koefisien dari variabel bebas (kompensasi) bernilai 0.689, jika kompensasi (X) berubah dengan peningkatan sebesar 1 persen, maka tingkat produktivitas kerja di PDAM Kota Gorontalo akan meningkat sebesar 68,9 persen

**Uji Parsial**

**Tabel 4. 3 Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.822	12.681		2.115	.039
	kompensasi	.689	.140	.563	4.912	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber: Hasil data penelitian angket di olah, 2023*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai t hitung dari variabel kompensasi (X) sebesar 4.912. Untuk mendapatkan simpulan apakah Ho diterima dan Ha diterima atau ditolak, maka dengan melihat nilai t tabel yang akan digunakan. Dari penjelasan dari hasil analisis data pada tabel diatas. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $4.912 > t$  tabel 1.675 sehingga dapat disimpulkan bahwa

Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh dengan signifikansi kompensasi terhadap produktivitas kerja PDAM Kota Gorontalo.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi berupaya untuk mengukur kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) pada suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) berkisar antara nol sampai dengan satu atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Tabel 4. 4 Uji R square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.563	2.59264

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber: Hasil data penelitian angket di olah, 2023*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,571 maka dapat disimpulkan bahwa variasi variable kompensasi (X) dalam menjelaskan variable dependen (produktivitas kerja) sebesar 0,571 atau 57,1%, ini menunjukkan korelasi antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja masuk kedalam kategori sedang jika melihat acuan dari arah kekuatan hubungan antar variabel yang dikemukakan oleh Neolaka (2014:129). Sedangkan sisanya 42,9% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

*E. Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Kota Gorontalo*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari Kantor PDAM Kota Gorontalo, hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier yang menunjukkan variabel kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja Kantor PDAM Kota Gorontalo. Hal tersebut dapat diartikan, jika kompensasi yang diberikan kepada responden meningkat, maka produktivitas kerja Kantor PDAM Kota Gorontalo juga akan ikut mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 57,1%, dengan begitu signifikan terhadap produktivitas kerja PDAM Kota Gorontalo. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi secara statistik menjadi faktor yang berperan lumayan besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja PDAM Kota Gorontalo. Dengan kenaikan kompensasi dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus. Rasa penghargaan dan imbalan yang lebih baik dapat memotivasi mereka untuk mencapai target kinerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan berkontribusi lebih positif terhadap organisasi.

Dari hasil analisis deskriptif variabel kompensasi (X), indikator yang paling dominan adalah indikator Tunjangan dengan nilai sangat baik. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa PDAM Kota Gorontalo dapat menawarkan berbagai jenis tunjangan yang relevan dan bermanfaat bagi pegawai. Misalnya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan, atau tunjangan pensiun. Jika ada beragam tunjangan yang memenuhi kebutuhan dan harapan individu, pegawai akan merasa sangat setuju dengan indikator tunjangan. Sedangkan dari hasil analisis deskriptif terdapat indikator paling lemah yaitu **Fasilitas** dengan nilai sangat baik, namun ada beberapa orang yang menilai tidak demikian, sehingga peneliti menyatakan bahwa setiap pegawai memiliki harapan dan preferensi yang berbeda terkait fasilitas yang mereka inginkan. Jika fasilitas yang disediakan oleh PDAM Kota Gorontalo tidak sesuai dengan harapan individu, pegawai mungkin merasa tidak begitu signifikan setuju dengan indikator fasilitas. Misalnya, beberapa pegawai mungkin mengharapkan ruang kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif, sementara yang lain mungkin lebih fokus pada fasilitas kesehatan atau kemudahan aksesibilitas.

Gaji maupun tunjangan yang didapatkan oleh karyawan PDAM Kota Gorontalo sudah terlaksana dengan baik. Para karyawan PDAM Kota Gorontalo merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima selama mereka bekerja. Tidak pernah mengalami keterlambatan atau selalu tepat waktu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja PDAM Kota Gorontalo.

Menurut hasil analisis deskriptif dari variabel produktivitas kerja terdapat indikator yang mendominasi jawaban sangat setuju yang di persepsikan oleh pegawai PDAM Kota Gorontalo. Pegawai merasa bahwa kuantitas kerja yang mereka laksanakan berdampak positif pada hasil dan pencapaian PDAM Kota Gorontalo, mereka akan merasa sangat setuju dengan indikator tersebut.

Secara teoritis penelitian ini mendukung teori kompensasi yang di kemukakan Mangkunegara (2013: 48) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Dengan kata lain, kompensasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini meliputi jumlah gaji atau tunjangan, hingga waktu pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) "Kompensasi adalah Sebuah Pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019). Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan (Priharto, 2020).

Kompensasi ataupun tunjangan kinerja dipandang penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi ataupun tunjangan kinerja yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kompensasi finansial ataupun tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan dalam

perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut (Handoko, 2001:155).

Hasil penelitian ini juga sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2014), Ramadhani dan Harinata (2022), Susita *et al* (2019), Utami dan Askiah (2021), Lestari *et al* (2021), Widhayani (2022), Husin *et al* (2021). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Abdussamad (2014) dalam penelitiannya ia menyatakan Kompensasi merupakan elemen krusial dalam manajemen perusahaan yang sangat penting. Tanpa kompensasi yang memadai, pertumbuhan perusahaan dapat terhambat. Oleh karena itu, perlu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sangat logis karena menyangkut kebutuhan individu, siapapun dan apapun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sebagai alat untuk membangun motivasi dan semangat agar mereka menghasilkan kinerja yang baik. Meskipun demikian, perusahaan sering kali mengabaikan faktor lain yang juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis mendalam dan pendapat beberapa karyawan, masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti motivasi dan peran pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja, termasuk keterlambatan dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas kerja.

## Referensi

- Husin, Muhammad. 2021. Pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen bisnis jurnal megister manajemen*. Vol.3 No.1
- Widhayani, Lutut &Syahputra, Erwin. 2022. Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (HIS) Kediri. *Jurnal mahasiswa*. Vol.4 No.3
- Lestari, Rina. 2021. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading Jakarta. *Fakultas ekonomi dan bisnis*. Vol.5 No.2
- Suryani, Popong & Cahyono, Yoyok. 2020. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex garment Indonesia. *Sekolah tinggi ilmu ekonomi putra perdana Indonesia*. Vol.1 No.1
- Utami, Diah. 2021. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Baja di Kota Samarinda. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, samarinda Indonesia*. Vol.3 No.1
- Susita, Dewi. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. Vol.10 No.2
- Harnita, Rizki & Ramadhani, Sri. 2022. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*. Vol.3 No.2
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD PERSERO Bandung (*Jurnal Mitra Manajemen*). 2(3), 204-216.

- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Produktivitas kerja karyawan pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal administrasi bisnis*, 13(02)(02), 210-222.