

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PROVICES INDONESIA JAKARTA

Ardi Riskiyanto¹, Thamrin²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: riskiyantoardi@gmail.com¹, dosen01195@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on work productivity at PT. Provinces Indonesia Jakarta. both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 95 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, t test and F test. The results of the study showed that compensation has a significant effect on employee performance partially, indicated by the simple linear regression equation $Y = 48.465 + 0.251 X_1$ where the beta coefficient value is positive, which means that if compensation increases, employee work productivity will also increase. This is evidenced by the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (3.514 > 1.662) and is reinforced by the p value < Sig.0.05 or significance < 0.05 (0.000 < 0.05). Motivation has a significant effect on employee work productivity partially indicated by the simple linear regression equation $Y = 21,400 + 0.686X_2$ where the beta coefficient value is positive, which means that if work discipline increases, employee work productivity will also increase. This is evidenced by the results of the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (8,286 > 1.662) and is strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the study of compensation and motivation on employee work productivity are indicated by the multiple linear regression equation $Y = 122,981 + 0.072 X_1 + 0.645 X_2$. where the coefficient value is positive, which means that if compensation and motivation increase, employee work productivity will also increase. This is proven by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the value of F count > F table (35.095 > 3.10) and strengthened by the significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test of the compensation variable (X_1) and motivation (X_2) have an influence of 11.7% on employee work productivity at PT. Provinces Indonesia Jakarta. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Compensation (X_1) and Motivation (X_2) on employee work productivity (Y).

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Work

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Provinces Indonesia Jakarta. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 48,465 + 0,251 X_1$ dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila kompensasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal

ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,514 > 1,662)$ dan diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig.0,05 atau signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,400 + 0,686X_2$ dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,286 > 1,662)$ dan diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig.0,05 atau nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Hasil penelitian kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 122,981 + 0,072 X_1 + 0,645 X_2$ dimana nilai koefisien bernilai positif yang artinya apabila kompensasi dan motivasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel $(35,095 > 3,10)$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 11,7% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan, kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Setiap karyawan, pasti berharap mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Terkadang, beberapa mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai atas yang dia kerjakan. Oleh karena itu kompensasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang akhirnya menentukan produktivitas karyawan. Dengan demikian tidak tertutup kemungkinan jika sistem pembayaran gaji yang belum menyesuaikan upah minimum dapat berakibat fatal bagi perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya motivasi. Hal ini mengandung arti bahwa penetapan produktivitas karyawan yang pada gilirannya dapat mendorong/merangsang pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kondisi yang demikian dapat tercapai, terbuka peluang bagi perusahaan meraih hasil yang optimal. Sebaliknya bila kompensasi kerja kurang layak, merupakan sumber awal ketidak harmonisan kerja, sehingga berdampak negatif bagi karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk dapat bekerja adalah kompensasi. Remunerasi merupakan masalah yang sulit dan kritis; oleh karena itu, setiap organisasi harus menetapkan pedoman untuk menentukan remunerasi yang tepat. Kompensasi mengacu pada pendapatan yang diberikan kepada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau nonfinansial, yang sejalan dengan kontribusi mereka terhadap tujuan

organisasi; oleh karena itu, kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan mana pun. Kompensasi finansial mencakup pendapatan, tunjangan, dan insentif yang dirancang untuk meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab. Diberbagai penjurur dunia kompensasi selalu menjadi masalah dikarenakan kebutuhan yang belum tercukupi karyawan sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan tersebut. Masalah kompensasi jangan dianggap enteng karena apabila karyawan kinerjanya menurun pendapatan perusahaan semakin berkurang. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai sasaran akan berdampak baik bagi perusahaan dan kinerjanya semakin meningkat.

Motivasi adalah katalisator yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, mengacu pada penyebab mendasar perilaku, termasuk faktor yang mendorong atau menghalangi tindakan. Motivasi dapat dianggap sebagai aspirasi untuk mencapai status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi. Pada akhirnya, motivasi berfungsi sebagai dasar untuk mencapai kesuksesan di berbagai bidang kehidupan dengan meningkatkan kemampuan dan kemauan.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena peningkatan produktivitas tidak akan terjadi begitu saja. Salah satu strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan

produktivitas karyawan adalah dengan menerapkan struktur remunerasi yang adil dan setara yang mencerminkan kinerja karyawan secara akurat.

Tujuan utama peningkatan produktivitas karyawan adalah untuk memungkinkan individu di semua tingkat organisasi menjadi efisien, sukses, dan profesional dalam peran mereka. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, termasuk lingkungan kerja, disiplin, sikap, keterampilan, kemampuan, remunerasi, dan motivasi. Penelitian ini secara eksklusif mengkaji dua faktor: remunerasi dan motivasi. Tyas & Suryoko (2019) menegaskan bahwa “remunerasi karyawan berfungsi sebagai wujud rasa terima kasih perusahaan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan memberikan hasil yang optimal, sehingga menumbuhkan citra perusahaan yang positif.

Perusahaan secara konsisten mengantisipasi bahwa karyawannya akan meraih kesuksesan, karena personel yang berkinerja tinggi memberikan kontribusi yang ideal bagi organisasi. Selain itu, mempekerjakan individu yang luar biasa dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan. Perusahaan sering kali menghadapi masalah yang terkait dengan sumber daya manusianya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian remunerasi yang adil dan pemberian insentif yang tepat terhadap produktivitas karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola dan hubungan yang lebih dalam antara variabel-variabel tersebut, serta implikasi praktisnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Studi ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi praktisi manajemen dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil.

Persaingan yang semakin ketat di sektor bisnis telah memaksa perusahaan untuk menghadapi tantangan dalam mempertahankan eksistensinya. Salah satunya adalah PT. Provinces

Indonesia Jakarta yang berdiri pada tahun 2007. Pemberian remunerasi yang memadai niscaya akan mendorong personel untuk tekun mengejar tujuan organisasi. Meskipun demikian, remunerasi yang diberikan kepada karyawan PT. Provinces Indonesia Jakarta selama ini dianggap tidak adil dan tidak memadai, seperti yang diilustrasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel I. Data Kompensasi Karyawan Periode 2022-2024

UMP DKI JAKA RTA	JABATAN	GAJI		KETERAN GAN
		STANDAR	REALITA	
TAHU N 2022	Div Head	Rp 4.641.854	Rp 8.200.000	Sudah Sesuai UMP
	Manager	Rp 4.641.854	Rp 7.150.000	Sudah Sesuai UMP
	Spv	Rp 4.641.854	Rp 4.600.000	Belum Sesuai UMP
	Staff	Rp 4.641.854	Rp 4.100.000	Belum Sesuai UMP
TAHU N 2023	Div Head	Rp 4.901.798	Rp 8.200.000	Sudah Sesuai UMP
	Manager	Rp 4.901.798	Rp 7.150.000	Sudah Sesuai UMP
	Spv	Rp 4.901.798	Rp 4.600.000	Belum Sesuai UMP
	Staff	Rp 4.901.798	Rp 4.100.000	Belum Sesuai UMP
TAHU N 2024	Div Head	Rp 5.067.381	Rp 10.250.000	Sudah Sesuai UMP
	Manager	Rp 5.067.381	Rp 8.500.000	Sudah Sesuai UMP
	Spv	Rp 5.067.381	Rp 5.200.000	Belum Sesuai UMP
	Staff	Rp 5.067.381	Rp 4.800.000	Belum Sesuai UMP

Dari data tabel diatas terlihat bahwa 3 tahun terakhir untuk jabatan Div. Head sudah memperoleh gaji yang ditetapkan pemerintah DKI Jakarta selama 3 tahun yaitu periode 2022 sampai dengan 2024 namun perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai kepada divisi Supervisor dan Staff yang di tetapkan oleh pemerintah DKI Jakarta. Sehingga ini menjadi masalah bagi karyawan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan HRD PT. Provinces Indonesia Jakarta, yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya kompensasi yang diberikan kepada staff. Mengembangkan program karyawan merupakan tantangan karena harus menyelaraskan kepentingan yang berbeda antara perusahaan dan karyawannya untuk menghasilkan

keuntungan bersama. Oleh karena itu, organisasi harus menetapkan program kesejahteraan karyawan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada PT. Provinces Indonesia Jakarta. Dapat dilihat pada tahun ahun 2021-2022 terjadi ketidakadaan capacity building. Sedangkan pada tahun 2021-2024 terjadi ketidakadaan pendidikan lanjut. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Setiap organisasi memiliki motivasi, meskipun dalam kadar yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin dalam hal ini dapat memberikan inspirasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini dimaksudkan agar staf PT. Provinces Indonesia Jakarta dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

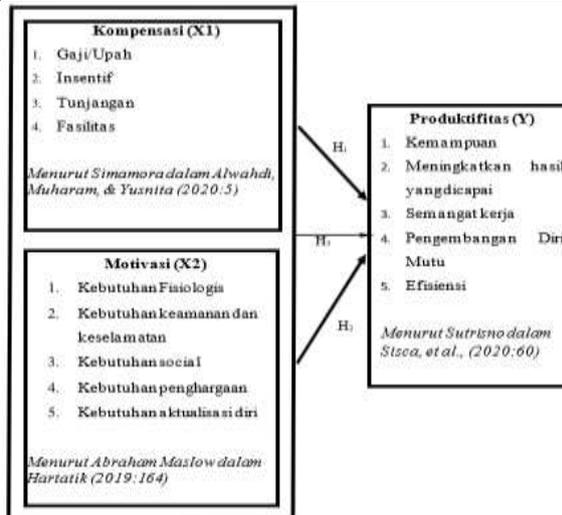
Terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan Oleh Aprilia Astuti (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana.

Penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin

terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis menjadikan karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi sebagai populasi totalnya berjumlah 150 karyawan. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Slovin dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 60 responden. Analisis Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis menjadikan karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi sebagai populasi totalnya berjumlah 150 karyawan. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Slovin dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 60 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 22. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung = 8098,471 > 3,160 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan Disiplin (X2) secara simultan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2019: 95) merupakan : “Kerangka berfikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berfikir menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen yang selanjutnya dirumuskan kedalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis”



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:159) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H₁). Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta secara parsial.

H₁ : $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta secara parsial.

H₀ : $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kerja produktivitas kerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia secara parsial.

H₂ : $\rho_2 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kerja produktivitas kerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta secara parsial.

H₀ : $\rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

pada PT. Provinces Indonesia Jakarta secara simultan.

H₃ : $\rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan Penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Provinces Indonesia Jakarta secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Provinces Indonesia, Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Kawasan Rasuna Epicentrum, Jl. H. R. Rasuna Said, RT.2/RW.5, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus – Desember 2024.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Provinces Indonesia yang berjumlah 95 karyawan.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Provinces Indonesia Jakarta yaitu sebanyak 95 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:224) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data

peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan”.

Teknik Analisa Data

Menurut Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Responden adalah laki-laki, yakni sebanyak 75 orang atau 78,90%, sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang atau 21,10%. Dapat dikatakan bahwa responden yang dikategorikan berdasarkan usia sebagian besar adalah laki-laki.

b. Sebanyak 46 responden memiliki usia 15-25 tahun, yang terdiri dari 65,7% dari total responden. Sementara itu, 18 responden berusia antara 26-35 tahun, atau 25,7%, dan 6 responden memiliki usia lebih dari 35 tahun, yang mencakup 8,6%.

c. Responden merupakan karyawan berpendidikan sarjana, yakni sebanyak 57 responden atau 60%. Disusul oleh karyawan berpendidikan sekolah menengah kejuruan/sekolah menengah atas, yakni sebanyak 29 responden atau 31%. Karyawan berpendidikan magister sebanyak 7 responden atau 7%, sedangkan karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 2 responden atau 2%. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden berpendidikan sarjana.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,719	0,202	Valid
X1.2	0,680	0,202	Valid
X1.3	0,683	0,202	Valid
X1.4	0,669	0,202	Valid
X1.5	0,231	0,202	Valid
X1.6	0,717	0,202	Valid
X1.7	0,718	0,202	Valid
X1.8	0,676	0,202	Valid
X1.9	0,703	0,202	Valid
X1.10	0,725	0,202	Valid
X1.11	0,674	0,202	Valid
X1.12	0,724	0,202	Valid

X1.13	0,786	0,202	Valid
X1.14	0,707	0,202	Valid
X1.15	0,725	0,202	Valid

Tabel III. Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,584	0,202	Valid
X2.2	0,714	0,202	Valid
X2.3	0,721	0,202	Valid
X2.4	0,699	0,202	Valid
X2.5	0,491	0,202	Valid
X2.6	0,578	0,202	Valid
X2.7	0,441	0,202	Valid
X2.8	0,373	0,202	Valid
X2.9	0,365	0,202	Valid
X2.10	0,672	0,202	Valid
X2.11	0,584	0,202	Valid
X2.12	0,714	0,202	Valid
X2.13	0,721	0,202	Valid
X2.14	0,699	0,202	Valid
X2.15	0,491	0,202	Valid

Tabel IV. Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,453	0,202	Valid
Y.2	0,573	0,202	Valid
Y.3	0,706	0,202	Valid
Y.4	0,730	0,202	Valid
Y.5	0,819	0,202	Valid
Y.6	0,770	0,202	Valid
Y.7	0,798	0,202	Valid
Y.8	0,743	0,202	Valid
Y.9	0,525	0,202	Valid
Y.10	0,730	0,202	Valid
Y.11	0,706	0,202	Valid
Y.12	0,729	0,202	Valid
Y.13	0,817	0,202	Valid
Y.14	0,768	0,202	Valid
Y.15	0,817	0,202	Valid

Masing-masing pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai 15 item yang tervalidasi, karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel untuk n=95.

Uji Reliabilitas

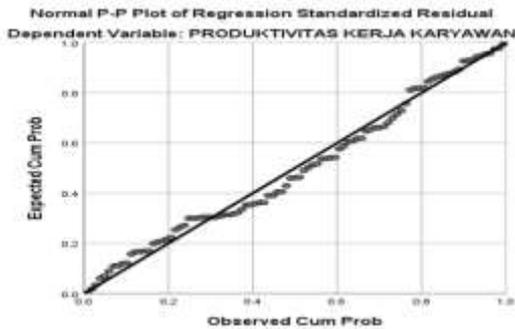
Tabel V. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,916	0,700	Reliabel
X2	0,866	0,700	Reliabel
Y	0,929	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uraian yang ditunjukkan sebagai reliabel, dikarenakan setiap variabel

memperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,700.

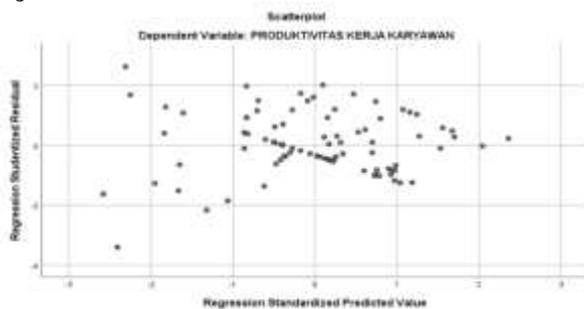
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gbr 2. Uji Normalitas P-plot

Menunjukkan bahwa data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti lintasannya, dengan demikian mengonfirmasi bahwa model regresi ini memenuhi persyaratan normalitas karena penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Uji Multikolinearitas

Diagram sebar menunjukkan bahwa titik-titik didistribusikan secara acak di atas dan di bawah sumbu vertikal (sumbu Y), yang mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstan dardized Coefficients		St andardized Coefficients		Colli nearity Statistics
	td. Error	ta	Be	g. ce IF	

(Co nstant)	19,981	0,072		0,940	0,000		
KO MPENSASI	0,072	0,063	8	0,144	0,255	0,841	1,189
MO TIVASI	0,645	0,090	3	0,154	0,000	0,841	1,189

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Nilai tolerance kompensasi adalah 0,841, dan tolerance motivasi juga 0,841, keduanya di atas 0,10 pada kolom VIF. Variabel kompensasi adalah 1,189, sedangkan variabel motivasi adalah 1,189, keduanya di bawah 0,10. Analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF di bawah 10, multikolinearitas tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Didapatkan diperoleh model persamaan regresi linier berganda seabgai berikut:

$$Y = 19,981 + 0,072 X_1 + 0,645 X_2$$

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai kostanta sebesar 19,981 merupakan besaran konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2), jika jika variabel independent (produktivitas kerja karyawan) diasumsikan dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan. sebesar 19,981 point,

b. Nilai kompensasi (X1) 0,067 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,067 point

c. Nilai motivasi (X2) 0,683 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,683 point.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary	
	Change Statistics

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Square Change	Change in F1	Change in F2	Sig. F Change
	.658 ^a	.433	420	.79323	433	5.095	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Nilai signifikansinya adalah <,000, yang menunjukkan adanya korelasi antar variabel. Uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,658, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara produktivitas kerja karyawan (variabel dependen) dengan kompensasi (X1) dan motivasi (X2) (variabel independen).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil uji tabel VII nilai R-kuadrat adalah 0,433 atau setara dengan 43,3%. Variabel independen kompensasi dan motivasi (X) menyumbang 43,3% pengaruh terhadap variabel dependen produktivitas (Y). Sisanya, 56,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VIII. Hasil Uji Parsial (Uji t) X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.465	3.898		12.433	.000
	KOMPENSASI	.251	.071	.342	3.514	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Hasil pengujian variabel kompensasi (X1) menghasilkan nilai thitung 3,514 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), yang berarti persamaan yang diperoleh adalah thitung > ttabel atau 3,514 > 1,662, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel IX. Hasil Uji Parsial (Uji t) X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.400	.926		.344	.000
	MOTIVASI	.686	.83	.2	1.286	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Pengujian untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai hitung 8,286 Dengan tingkat

signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka didapatkan persamaan thitung > ttabel atau 8,286 > 1,662 Artinya Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel X. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.666	235	7.833	117	5.095
	Residual	7.660	308	25.562	33.	
Total	13.326	544				

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil di atas, nilai Fhitung sebesar 35,095 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung 35,095 > Ftabel 3,10 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik keputusan H0 ditolak Ha diterima.”

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 48,465 + 0,251 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,251. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,117 atau sebesar 11,7% sedangkan sisanya sebesar 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,514 > 1,662). Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, kita menolak hipotesis nol (H0). Ini berarti bahwa ada bukti statistik yang cukup untuk menyimpulkan bahwa koefisien regresi X1 signifikan dalam memprediksi Y. Dengan kata lain, variabel berpengaruh signifikan terhadap Y dalam model regresi ini. Ha: Koefisien regresi X1 signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Y. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Provices Indonesia Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,400 + 0,686X_2$, koefisien

korelasi sebesar 0,686. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.286 > 1,662). Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0). Ini berarti bahwa ada bukti statistik yang cukup untuk menyimpulkan bahwa koefisien regresi X_2 signifikan dalam memprediksi Y. Dengan kata lain, variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y dalam model regresi ini. H_a : Koefisien regresi X_2 signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Y. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 122,981 + 0,072X_1 + 0,645X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,433. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (35,095 > 3,10). Karena nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0). Ini berarti bahwa ada bukti statistik yang cukup untuk menyimpulkan bahwa koefisien regresi X_1 dan X_2 signifikan dalam memprediksi Y. Dengan kata lain, variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y dalam model regresi ini. H_a : Koefisien regresi X_2 signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Y. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Provinces Indonesia Jakarta, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,514 > 1,662). Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.286 > 1,662). Karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia Jakarta.

3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (35,095 > 3,10). Karena nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel, kita menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini menunjukkan adanya dampak signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas staf di PT. Provinces Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. (2020). Manajemen: Konsep, Teori, dan Praktik. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi 10. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Arianto, N., & Difa, S. A. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap minat beli konsumen pada PT Nirwana Gemilang Property. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2).
- [4] Astuti, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(1), 81-89.
- [5] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.
- [6] Danang Sunyoto (2016) Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS, Cetakan I, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.

- [7] Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 53.
- [9] Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [10] Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 11. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal. 162.
- [11] Hariani, M., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 30-36.
- [12] Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 315-330.
- [13] Mubarak, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 969-979.
- [14] Mandag, H. R., & Hwihanus, H. (2024). Penerapan Audit SDM Untuk Melihat Pengaruh Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Fastindo. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(1), 238-249.
- [15] Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 21-30.
- [16] Nurparidah, D., & Amelia, R. W. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK: PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1227-1236.
- [17] Samsudin, DRS. H. Sadili, M.M., M.Pd. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* hal. 22.
- [18] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 101.
- [19] Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, hal. 75.
- [20] Sanusi, A. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- [21] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal semarak*, 1(1), 66-82.
- [23] Santoso, S. (2019). *Statistik untuk Penelitian: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 3. Jakarta: Elex Media Komputindo. Hal. 195.
- [24] Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Indah, A., Ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- [25] Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Penerbit Insania.