

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT AMARILYS ROYAL TAMA TANGERANG SELATAN

Muhammad Roy¹, Muger Apriansyah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1muhamadroy1810@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01019@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of compensation and work motivation on employee productivity at PT Amariyls Royal Tama. The study employs a quantitative method with a causal associative approach. The sampling technique used is saturation sampling, and a total of 60 respondents were obtained for this study. Data analysis involves validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that (1) Compensation has a positive and significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 11.566 + 0.720X_1$, with a correlation value of 0.637, meaning both variables have a strong relationship. The coefficient of determination is 40.6%. The hypothesis test yielded a t-value of $3.374 > 2.002$ (t-table) and a significance value of $0.001 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_{a1} is accepted, indicating a positive and significant influence of compensation on employee productivity. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 7.778 + 0.735X_2$, with a correlation value of 0.617, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 38.0%. The hypothesis test yielded a t-value of $2.926 > 2.002$ (t-table) and a significance value of $0.005 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_{a2} is accepted, indicating a positive and significant influence of work motivation on employee productivity. (3) Compensation and work motivation have a positive and significant influence on employee productivity with the regression equation $Y = 3.542 + 0.466X_1 + 0.426X_2$, with a correlation coefficient of 0.695, indicating a strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination is 48.3%, while the remaining 51.7% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded an F-value of $26.662 > 3.16$ (F-table) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected, and H_{a3} is accepted, indicating a positive and significant simultaneous influence of compensation and work motivation on employee productivity at PT Amariyls Royal Tama.

Keywords : Compensation; Work Motivation; Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Amariyls Royal Tama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,566 + 0,720X_1$, nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,6%. Uji hipotesis diperoleh thitung $3,374 > 2,002$ ttabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,778 + 0,735X_2$, nilai korelasi sebesar 0,617 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $2,926 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. (3) Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,542 + 0,466X_1 + 0,426X_2$, nilai koefisien korelasi 0,695 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $26,662 > 3,16$ Ftabel dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama perusahaan untuk meningkatkan dan memperoleh banyak keuntungan. Dapat dikatakan SDM di suatu perusahaan menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Pemilahan sumber daya manusia yang di butuhkan perusahaan untuk menunjang sasaran itu ditelisik melalui tingkatan pendidikan, usia, kemampuan, dan pengalaman kerja. Di era modernisasi zaman ini, keberadaan SDM menjadi promotor dan prioritas utama demi berjalannya struktur organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pada pengembangan perusahaan dalam jangka panjang, karyawan memiliki kualitas yang sangat tinggi. Selain itu perusahaan membutuhkan komitmen dan kepuasan kerja karyawannya untuk menunjang kualitas dan kemajuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya bergantung pada individu karyawan dalam menjalankan atau mengerjakan tugas pekerjaannya. Mengingat keberadaan karyawan di era digitalisasi ini sangat penting, perusahaan diharuskan mengupayakan peningkatan kualitas SDM yang kompeten. Terlebih dapat memajukan perusahaan dalam meningkatkan daya saing, memperluas kerja sama, serta meningkatkan kepuasan pelanggan melalui produktivitas kerja dari para karyawan.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan dan kerap diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan utama dari peningkatan produktivitas karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah ataupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif, dan produktif, Sutrisno (2018:99). Mengupas Produktivitas Karyawan perusahaan akan selalu mengupayakan beberapa faktor yang dapat menunjangnya. Faktor tersebut diantara kompensasi dan motivasi kerja, baik timbul dari internal maupun eksternal perusahaan. Setiap karyawan atau orang yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan perolehan kepuasan kerja dari tempat dirinya bekerja.

Sikap konstruktif merupakan sikap yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan dan mengembangkan dirinya ke taraf yang lebih baik. Tujuannya adalah untuk lebih maju dan meningkatkan perubahan hidupnya dan perusahaan. Begitu juga dengan tanggung jawab pada tugas pekerjaan, hasil kualitas kerja yang menjadi target individu karyawan masih fluktuatif dan belum tercapai dengan semestinya. Target yang dimaksudkan adalah penjualan meubel/olahan kayu yang dipengaruhi oleh harga jual yang terlalu melambung, kualitas bahan yang digunakan, letak yang disediakan, maupun kompensasi yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya. Permasalahan tersebut menjadi sebab Produktivitas Karyawan masih pasang-surut.

Berikut adalah hasil evaluasi penilaian produktivitas karyawan yang diambil data penjualan unit properti pada PT Amariyls Royal Tama periode tahun 2021-2023:

Tabel 1.1
 Produktivitas Karyawan PT Amariyls Royal Tama Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Produktivitas yang dicapai	Persentase belum tercapai
2021	60	100%	74,88%	25,12%
2022	60	100%	67,88%	32,12%
2023	60	100%	64,44%	35,56%
Total			69,06%	30,93%

Sumber: PT Amariyls Royal Tama

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pencapaian dalam kurun 3 tahun (periode 2021-2023) mengalami penurunan. Pada tahun 2021 tingkat produktivitas mencapai 74,88%, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan secara signifikan sebesar 67,88%. Serta pada tahun 2023 juga mengalami penurunan hingga mencapai 64,44%. Dari tabel tersebut hasil penjualan property/furniture dapat dikatakan belum mencapai target. Tetapi perusahaan akan mengupayakan beberapa aspek agar produktivitasnya meningkat. Pentingnya Pelaksanaan Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh faktor populasi manusianya. Produktivitas Karyawan dapat dikatakan menjadi persyaratan kerja yang wajib dipenuhi karyawan agar memperoleh hasil maksimal. Maka dari itu, dalam suatu perusahaan pasti memerlukan Produktivitas Karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan. Indikasi yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan didapat melalui kompensasi maupun motivasi kerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana dkk. (2021) dengan judul penelitian yaitu, "Pengaruh Kompetensi kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Karyawan PT Adi Satria Abadi", dan penelitian oleh Lestari dkk. (2021) dengan judul penelitian yaitu, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Pada Produktivitas Karyawan Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci", menunjukkan jika kompensasi dan motivasi secara simultan dapat memengaruhi secara positif terhadap produktivitas karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dalam

Hasibuan (2019:119). Kompensasi merupakan hal riskan jika disepelekan oleh perusahaan. Kompensasi juga menentukan keberadaan seorang karyawan di lingkungan kerja, kepuasan seorang karyawan kepada perusahaan, dan produktivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Demi kelangsungan perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam melakukan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam hal ini diharapkan manajemen tidak mengesampingkan apa yang sudah menjadi kewajiban karyawan untuk memperoleh gaji sesuai apa yang dirinya berikan kepada perusahaan. Dengan begitu manajemen perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan kompensasi karyawan, guna produktivitasnya meningkat secara signifikan. Mereka bekerja untuk mendapatkan uang agar semua kebutuhan yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Maka yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah memperhatikan kebutuhan karyawannya. Lebih spesifik lagi dalam penerapan berapa gaji yang diberikan karyawannya dilihat dari klasifikasi tugas dan jabatannya. Dalam hal kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah selayaknya, karyawan akan terus mengasah kinerjanya melalui produktivitasnya dalam bekerja. Tanggung jawab ini yang dibutuhkan oleh perusahaan. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan produktivitasnya untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

PT Amariyls Royal Tama yang bergerak dibidang furniture, memiliki standar upah mengenai pembayaran karyawannya dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Adapun penulis akan melampirkan tabel mengenai data upah karyawan PT Amariyls Royal Tama Indonesia selama periode 3 tahun terakhir sesuai dengan standar UMK perusahaan.

Tabel 1.2
 Data Kompensasi PT Amariyls Royal Tama Dan UMK Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Upah Diterima Karyawan	Upah Standar Kota Tangerang Selatan	Keterangan
2021	Rp4.107.329	Rp 4.230.793	Dibawah UMK
2022	Rp4.107.329	Rp 4.280.214	Dibawah UMK
2023	Rp4.121.614	Rp 4.551.451	Dibawah UMK

Sumber: PT Amariyls Royal Tama dan Kompas.com (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, data upah PT Amariyls Royal Tama diatas, secara keseluruhan upah yang diterima karyawan mengalami fluktuatif. Pada tahun 2021, upah yang diterima karyawan sebesar Rp4.107.329, sedangkan UMK

atau upah minimum kota/kabupaten mencapai Rp4.230.793 dan hal ini mengindikasikan jika upah yang diterima karyawan masih dibawah dari standar UMK Kota Tangerang Selatan yang seharusnya. Pada tahun 2020 upah yang diterima karyawan tidak mengalami kenaikan dengan nominal gaji yang diterima masih berkisar pada Rp4.107.329 dan masih dibawah UMK sedangkan UMK di tahun tersebut mengalami peningkatan menjadi Rp4.280.214. Lalu tahun 2023 upah yang diterima karyawan mengalami peningkatan yang tidak terlalu signifikan yakni menjadi Rp4.121.614, sedangkan UMK di tahun tersebut mencapai Rp4.551.451. Dari periode tahun 2021-2023 upah yang diterima karyawan jauh dari standar UMK Tangerang Selatan dan kelayakan upah yang semestinya diterima karyawan PT Amariyls Royal Tama. Hal ini tentu saja dapat menjadi faktor yang dapat menurunkan produktivitas karyawan di perusahaan akibat tingkat pemberian kompensasi yang masih dibawah dari minimal UMK oleh perusahaan dan dapat berdampak terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinantara & Oktaviani (2019) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana”, dan penelitian oleh Yuliannisa dkk. (2019) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin”, menunjukkan jika kompensasi dapat memengaruhi secara positif terhadap produktivitas karyawan. Selain dari kompensasi, produktivitas karyawan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, dalam Saputra & Agussalim (2020).

Motivasi dapat menjadi dorongan kerja sehingga dapat menciptakan suasana kondusif, mengembangkan potensi, mengerahkan prestasi kerja, dan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, dalam Siagian (2019:138). Di dalam motivasi kerja dapat

menghasilkan suatu kepuasan kerja. Penilaian di dalam motivasi terhadap kepuasan kerja dicapai melalui pertumbuhan organisasi secara keseluruhan dan kondisi karyawan dalam absensi kehadirannya. Untuk mengetahui stabilitas kinerja karyawan maka perlu dilakukan penilaian kerja.

Berikut cara menilai kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Amariyls Royal Tama Tangerang Selatan melalui penilaian pra-survey oleh penulis berikut ini:

Tabel 1.3
Data Faktor Pendorong Motivasi Kerja PT Amariyls Royal Tama
Tangerang Selatan Periode 2021-2023

Tahun	Hari Kerja	Tunjangan Konsumsi		Tunjangan Lembur		
		Realisasi	Standar	Realisasi	Standar	Minimal Waktu
2021	20 hari	Rp 24.500	Rp 27.000	Rp 17.329	Rp 35.612	1 jam
2022	20 hari	Rp 24.500	Rp 27.000	Rp 17.329	Rp 35.612	1 jam
2023	20 hari	Rp 25.000	Rp 27.000	Rp 21.614	Rp 35.736	1 jam
Tahun	Hari Kerja	Tunjangan Transportasi		Tunjangan Kesehatan		
		Realisasi	Standar	Realisasi	Standar	
2021	20 hari	Rp -	Rp 18.000	Rp-	Rp 145.399	
2022	20 hari	Rp -	Rp 18.000	Rp-	Rp 145.399	
2023	20 hari	Rp -	Rp 18.000	Rp-	Rp 145.905	
Tahun	Hari Kerja	Tunjangan Hari Raya				
		Realisasi		Standar		
2021	20 hari	Rp 3.600.000		Rp3.600.000		
2022	20 hari	Rp 3.600.000		Rp3.600.000		
2023	20 hari	Rp 3.600.000		Rp3.600.000		

Sumber: Data Tunjangan PT Amariyls Royal Tama Periode 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat jika faktor pendorong motivasi kerja yang diberikan oleh PT Amariyls Royal Tama Tangerang Selatan tidak terjadi peningkatan yang signifikan selama 3 tahun terakhir. Jika dilihat berdasarkan tunjangan konsumsi bagi para karyawan, tidak didapati peningkatan yang signifikan, hanya peningkatan sebesar Rp1.000 selama periode 2021-2023. Kemudian dilihat berdasarkan tunjangan kesehatan, PT Amariyls Royal Tama Tangerang Selatan tidak memberikan pengadaan terhadap tunjangan tersebut kepada para karyawannya selama 3 tahun terakhir. Lalu, faktor pendorong motivasi kerja karyawan selanjutnya dapat dilihat berdasarkan tunjangan hari raya dalam kurun 3 tahun terakhir, perusahaan cukup rutin dan konsisten dalam memberikan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawannya. Serta faktor pendorong motivasi kerja yang terakhir yaitu tunjangan lemburan karyawan yang cenderung mengalami peningkatan namun tidak signifikan sebesar Rp4.285 yang terjadi baru pada tahun 2023. Beberapa hal yang dicermati oleh penulis, PT Amariyls Royal Tama Tangerang Selatan tidak mengadakan tunjangan transportasi dan tunjangan kesehatan kepada para karyawannya. Hal tersebut tentu saja dapat mengindikasikan jika berbagai tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai bagian dari fasilitas yang seharusnya didapatkan bagi seluruh karyawan tidak mengalami

peningkatan atas tingkat kesejahteraan karyawan dan dapat berdampak terhadap penurunan motivasi kerja karyawan, Sultan (2021:343). Penurunan motivasi kerja nantinya dapat berdampak terhadap penurunan produktivitas karyawan ke depannya dan mengganggu tujuan utama perusahaan yang sudah ditentukan oleh seluruh manajemen serta jajaran direksi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Agussalim (2020) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pegawai Dipenda Pariaman”, dan penelitian oleh Paeno (2018) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia”, menunjukkan jika motivasi kerja dapat memengaruhi secara positif terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, melihat data upah dan data pra survey motivasi yang didapat penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa minimnya pengakuan dari atasan apabila pekerjaan sudah sesuai dengan harapan hanya mencapai 68,3% dan upah selama dari tahun 2021-2023 tidak mencapai UMK Tangerang Selatan. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika memiliki motivasi dan kompensasi yang layak. Kepuasan tersebut semestinya sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memerhatikan dan mempertahankan apa yang menjadi Motivasi Kerjanya. Sebab apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan tentu harus mendapat imbalan kompensasi yang layak dan sepentasnya. Baik kompensasi dalam bentuk uang, barang, fasilitas, tunjangan, maupun keamanan selama bekerja. Dengan begitu, hubungan timbal-balik antara karyawan dengan perusahaan saling menguntungkan. Perusahaan akan terbantu dalam mencapai tujuannya, serta karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Karyawan hidup dari perusahaan, dan perusahaan juga hidup dari karyawannya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Mohamad Duddy Dinantara, Della Oktaviani (2019). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 3, No. 1, e-ISSN: 2598-9502 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

Alfabet Berkat Citrabuana Kompensasi, Produktivitas Kerja Tidak ada Motivasi Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani (2019). Administrasus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Vol. 2, No. 1, e-ISSN 2580-9695. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja Tidak ada Secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ricky Saputra, Agussalim M. (2020) Jurnal Matua, Vol. 2, No. 3, September 2020, Hal: 29-40. ISSN-E: 2656-8322 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pegawai Dipenda Pariaman Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Tidak ada Secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Paeno (2018). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 1, No. 3, e-ISSN: 2598-9502. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia Motivasi, Produktivitas Kerja Tidak ada Kompensasi Secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Hadion Wijoyo (2020). (Sarwani dkk., 2020) Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol. 11, No. 2a, Hal: 91-100, p-ISSN: 2087-3921 & e-ISSN: 2598-9715 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng Motivasi, Produktivitas Kerja Pelatihan Secara parsial dan simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Septiana, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2021). INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen, Vol. 17, No. 3, ISSN: 2528-1097. Pengaruh Kompetensi kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Karyawan PT Adi Satria Abadi Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Kompetensi kerja Secara parsial dan simultan kompetensi kerja, kompensasi dan

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi, Aan Kanivia (2021). Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021, e-ISSN: 2715-0135 Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Pada Produktivitas Karyawan Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. Kompensasi, motivasi, dan produktivitas kerja Kompetensi Secara parsial dan simultan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Muhammad Gandung, Suwanto (2021). JURNAL ARASTIRMA: Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 1, No. 1, e-ISSN: 2723-1003. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera Kota Tangerang Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja Tidak ada Secara parsial dan simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Yusuf Maura, Muhammad Ramdhan Ardiyansyah (2023). Jurnal IKRAITH-Ekonomika, Vol. 6, No. 3, e-ISSN: 2654-7538. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja Pengembangan karir Secara parsial, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka

instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar Pendidikan dan kompetensi karyawan	0,335	0,254	Valid
2	Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan mengacu pada besaran kenaikan Upah Minimum Regional (UMR)	0,508	0,254	Valid
3	Insentif yang diberikan perusahaan memenuhi asas keadilan	0,523	0,254	Valid
4	Upah lembur diberikan ketika karyawan bekerja diluar jam hari kerja	0,372	0,254	Valid
5	Besaran bonus yang diterima karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan	0,428	0,254	Valid
6	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya proporsional sesuai masa kerja	0,514	0,254	Valid
7	Tunjangan kesehatan ketenagakerjaan, dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan	0,490	0,254	Valid
8	Perusahaan memberikan fasilitas pinjaman uang atau pembelian barang	0,362	0,254	Valid
9	Rekreasi karyawan dilakukan secara rutin dan terjadwal	0,565	0,254	Valid
10	Fasilitas kesehatan seperti asuransi kesehatan disediakan oleh perusahaan	0,692	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel kompensasi memiliki nilai R Products Moment lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel kompensasi yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.9
 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar Pendidikan dan kompetensi karyawan	0,641	0,254	Valid
2	Atasan saya selalu memberikan arahan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	0,649	0,254	Valid
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	0,543	0,254	Valid
4	Saya bersedia bekerja lembur saat dibutuhkan oleh perusahaan tanpa kompensasi	0,618	0,254	Valid
5	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	0,367	0,254	Valid
6	Lingkungan kerja membuat keterampilan saya terbatas	0,263	0,254	Valid
7	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya jalani selama ini	0,465	0,254	Valid
8	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	0,400	0,254	Valid
9	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di perusahaan dari hasil kerja saya	0,501	0,254	Valid
10	Saya berkerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan	0,355	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel motivasi kerja memiliki nilai R Products Moment lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel motivasi kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan	0,661	0,254	Valid
2	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	0,265	0,254	Valid
3	Jumlah dan hasil pekerjaan yang ditangani karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,376	0,254	Valid
4	Target kerja tidak penting, yang terpenting pekerjaan selesai	0,630	0,254	Valid
5	Semangat kerja yang diberikan oleh atasan mampu membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,511	0,254	Valid
6	Karyawan memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	0,757	0,254	Valid
7	Perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pelatihan karyawan	0,503	0,254	Valid
8	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,504	0,254	Valid
9	Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0,727	0,254	Valid
10	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	0,370	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel produktivitas karyawan memiliki nilai R Products Moment lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel produktivitas karyawan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Minimum	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,632	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,654	0,60	Reliabel
3	Produktivitas	0,716	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa semua variabel (kompensasi, motivasi, produktivitas karyawan) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar (>) dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya (analisis Regresi)

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,92241457
Most Extreme Differences	Absolute		0,062
	Positive		0,062
	Negative		-0,051
Test Statistic			0,062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,815
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,805
		Upper Bound	0,825

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari kriteria minimum 0,05. Ghozali (2017:102), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria Normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,542	4,732		0,748	0,457		
Kompensasi	0,466	0,138	0,413	3,374	0,001	0,606	1,649
Motivasi	0,426	0,146	0,358	2,926	0,005	0,606	1,649

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1,649 dan nilai VIF motivasi sebesar 1,649, di mana kedua nilai VIF variabel tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

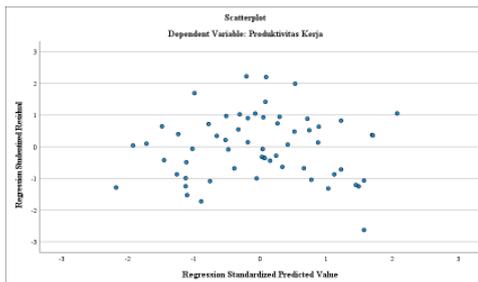
Tabel 4.14
 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,695 ^a	0,483	0,465	3,991	1,726

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,726, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel karena nilai DW berada pada $1,550 - 1,726 - 2,460$

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Gambar 4.3
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui jika data menyebar secara merata baik pada ruang positif maupun pada ruang negatif. Maka dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi Heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15
 Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,566	4,100		2,821	0,007
	Kompensasi	0,720	0,114	0,637	6,293	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 11,566 + 0,720X_1$

Tabel 4.16
 Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,778	4,954		1,570	0,122
	Motivasi	0,735	0,123	0,617	5,964	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 7,778 + 0,735X_2$

Tabel 4.17
 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,542	4,732		0,748	0,457		
	Kompensasi	0,466	0,138	0,413	3,374	0,001	0,606	1,649
	Motivasi	0,426	0,146	0,358	2,926	0,005	0,606	1,649

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,542 + 0,466X_1 + 0,426X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.19
 Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations				
		Kompensasi	Motivasi	Produktivitas Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0,627 ^{**}	0,637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	0,627 ^{**}	1	0,617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	60	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	0,637 ^{**}	0,617 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0,637 masuk pada kategori "Kuat". Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan.

Tabel 4.20
 Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations				
		Kompensasi	Motivasi	Produktivitas Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0,627 ^{**}	0,637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	0,627 ^{**}	1	0,617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	60	60	60
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	0,637 ^{**}	0,617 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,617

masuk pada kategori “Kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas karyawan.

Tabel 4.21
 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,695 ^a	0,483	0,465	3,991	1,726

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,695 masuk pada kategori “kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,637 ^a	0,406	0,395	4,243

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (R Square) variabel kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,406. Artinya kompensasi memiliki kemampuan menjelaskan variabel produktivitas karyawan sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.23
 Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,617 ^a	0,380	0,369	4,333

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (R Square) variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,380. Artinya motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel produktivitas karyawan sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,695 ^a	0,483	0,465	3,991	1,726

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (R Square) variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,483. Artinya kompensasi dan motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel produktivitas karyawan sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,542	4,732			0,748	0,457		
	Kompensasi	0,466	0,138	0,413		3,374	0,001	0,606	1,649
	Motivasi	0,426	0,146	0,358		2,926	0,005	0,606	1,649

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

- 1) Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel kompensasi memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,374 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya Ha1 diterima dan H01 ditolak.
- 2) Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,926 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Artinya Ha2 diterima dan H02 ditolak.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	849,199	2	424,599	26,662	0,000 ^b
	Residual	907,735	57	15,925		
	Total	1756,933	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 26,662 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16 ($26,662 > 3,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya Ha3 diterima dan H03 ditolak.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama . Mengacu pada data yang telah terkumpul dan telah dilakukannya pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT Amarilys Royal Tama sudah baik dengan nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 3,87 pada indikator “Tunjangan”. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1$, dengan hasil $Y = 11,566 + 0,720 X_1$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi dan produktivitas karyawan didapatkan nilai thitung > ttabel ($3,374 > 2,002$) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor PT Amarilys Royal Tama sudah baik dengan nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 4,44 pada indikator “Membentuk Keahlian & Keterampilan”. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = a + \beta_2 X_2$, dengan hasil $Y = 7,778 + 0,735 X_2$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi kerja dan produktivitas karyawan didapatkan nilai thitung > ttabel ($2,926 > 2,002$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama sudah baik dengan nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 3,98 pada indikator “Mutu & efisiensi”. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda didapatkan melalui persamaan $Y = 3,542 + 0,466 X_1 + 0,426 X_2$. Dan hasil uji F dimana Fhitung > Ftabel ($26,662 > 3,16$) dan nilai signifikan

$0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran (ARASTIRMA)*, 1(1), 43-44.
- [2] Bisio, H., & Ova, J. (2020). Pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kredit PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tobelo. *Jipags*, 3(1), 470-480.
- [3] Darmadi, D., & Setiawan, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta Barat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 73-83.
- [4] Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1-14.
- [5] Hajjah, H., & Marayasa, I. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(01), 12-28.
- [6] Jannah, A. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karyawan. *Jurnal Akutansi dan Bisnis*, 64(1).
- [7] Lisnawati, herminawaty Abubakar, Dan Indrayani Nur (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur. *Ekonomi Bosowa*, (8)2, 126-139
- [8] Mohamad Duddy Dinantara, Della Oktaviani (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Alfabet Berkat Citrabuana. *Jenius*, 3(1), 99-107.
- [9] Mubtadiin Denok Eliana Manda, Priyono Achmad Agus, Dianawati Eris. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. *Jurnal Riset Manajemen*, 106-114.

- [10] Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi, Aan Kanivia (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Karyawan Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 11.
- [11] Paeno (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia. *Jenius*, 1(3), 290-306.
- [12] Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [13] Ricky Saputra, Agus salim (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pegawai Dipenda Pariaman. *Jurnal Matua*, 2(3), 29-40.
- [14] Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.
- [15] Septiana, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Adi Satria Abadi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(3), 476-481.
- [16] Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 340–354.
- [17] Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan PUSPIPTEK Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 130-140.
- [18] Yuliannisa Septeria Noor, Basrindu Gerilyansyah, Yani Anhar (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 93-106.