

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek

Marisa Zahra Pitriani<sup>1</sup>, Ali Mubarak<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia  
dosen01194@unpam.ac.id<sup>2\*</sup>

Received 24 Januari 2023 | Revised 13 April 2023 | Accepted 30 Mei 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 71 responden. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulannya bahwa penelitian yang diteliti ini memiliki setiap peningkatan variabel motivasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek”.

**Kata Kunci:** Motivasi; Kompensasi; Produktivitas Kerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of motivation and compensation on employee work productivity at PT Bersama Zatta Mulya Jabodetabek Branch. The research method used was a survey method by collecting data through questionnaires which were distributed to 71 respondents. The results of the study show that motivation and compensation have a positive and significant effect on employee work productivity. The conclusion is that the research under study has every increase in the one-unit motivation variable, it will increase or increase employee work productivity. Therefore, based on the results of the study there is a positive and significant influence between motivation and compensation on employee work productivity at PT Bersama Zatta Mulya Jabodetabek Branch.*

**Keywords:** Motivation; Compensation; Work Productivity

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah atau pun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif, dan produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sutrisno Edy (2016:99). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan profit perusahaan. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia, konkritnya adalah ada peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara, antara lain dengan memberikan

kompensasi dan motivasi. Saat ini di Indonesia, masih memiliki masalah ketenaga kerjaan yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja. Kondisi ini membuat daya saing tenaga kerja Indonesia dan kinerja perusahaan menjadi rendah. SDM yang handal atau yang memiliki kompetensi dan ditempatkan pada posisi yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

PT Bersama Zatta Mulya atau Elzatta, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan pakaian muslim. Diwilayah jabodetabek elzatta cukup dikenal oleh masyarakat karena kualitas produk yang cukup baik. Karena merupakan salah satu brand muslim yang ternama di jabodetabek, maka perlu adanya perhatian khusus tentang pelayanan dari para karyawannya selain pada keunggulan kualitas produk. Untuk menjaga kepercayaan dan kepuasan para pembeli, maka perlu adanya tenaga kerja yang baik dan berkualitas dalam melayani para pembeli tersebut. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar masyarakat mempunyai citra yang baik terhadap para karyawan yang bekerja pada PT Bersama Zatta mulya atau Elzatta. Karena perusahaan ini bergerak dibidang penjualan, maka para karyawan terutama sales dituntut untuk bisa menjual produk sebanyak-banyaknya demi terwujudnya target yang telah ditentukan. Berikut kami lampirkan data produktivitas kerja karyawan PT Bersama Zatta Mulya.

**Tabel 1.** Laporan Produktivitas kerja PT. Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek

Laporan Tahun 2020						
No	Bulan	Jumlah karyawan	Target Yang Dicapai	Produktivitas Yang Dicapai	Presentase Tidak tercapai	Keterangan
1	Jan	72	100%	102%	-	Sangat Baik
2	Feb	72	100%	95%	5%	Baik
3	Mar	72	100%	60%	40%	Tidak Baik
4	Apr	72	100%	17%	83%	Sangat Tidak Baik
5	Mei	72	100%	45%	55%	Sangat Tidak Baik
6	Jun	72	100%	102%	-	Sangat Baik
7	Jul	72	100%	58%	42%	Tidak Baik
8	Agt	72	100%	60%	40%	Tidak Baik
9	Sept	72	100%	57%	43%	Tidak Baik
10	Okt	72	100%	40%	60%	Tidak Baik
11	Nov	72	100%	73%	23%	Baik
12	Des	72	100%	62%	38%	Cukup
		<b>Total</b>		<b>64,25 %</b>	<b>35,75%</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek (2021)

Dari data tersebut kita lihat bahwa produktivitas pencapaian dalam kurun waktu 1 tahun yaitu pada tahun 2020. Dimana target yang dicapai oleh team adalah penjualan product fashion dengan target 100% tercapai. Sedangkan target yang dicapai oleh team adalah sebesar 64,25% dari target 100% yang dikategorikan “Cukup”. Sehingga masih banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar hasil produktivitas meningkat.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi dan kompensasi kerja pada karyawan (Ricky Saputra dan Agus Salim: 2020), baik yang datang dari internal atau pun eksternal perusahaan. Perusahaan perlu melakukan motivasi kerja bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*tobehave*) secara teratur. Dari batasan pengertian motivasi terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Wilson Bangun (2012:312).

Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Penerapan kompensasi biasanya hanya pada level manajemen tertentu. Berdasarkan informasi yang dilakukan pada perusahaan,

terdapat beberapa karyawan yang absen, sakit tanpa keterangan dan lembur. Salah satu tugas manajemen personalia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi.

Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam satu sistem imbal jasa. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk mencari calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber utama dalam kelangsungan hidup serta dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi dan kompensasi tentunya menjadi faktor yang cukup menarik untuk diteliti karena kedua faktor tersebut akan selalu menjadi fokus utama perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan motivasi serta kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ke karyawan oleh perusahaan tentu hal tersebut akan menunjang produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi manajemen perusahaan untuk selalu memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan memiliki peran penting dalam melakukan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya hal tersebut dapat dicapai apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi serta pemberian upah yang tepat telah ditentukan oleh perusahaan. PT Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek dalam hal ini memiliki standar upah untuk pembayaran karyawannya dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan adapun peneliti akan melampirkan tabel mengenai data upah karyawan PT Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek selama 3 tahun terakhir sesuai dengan standart UMP perusahaan.

**Tabel 2.** Data Upah PT Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek di Bandingkan UMK Jabodetabek tahun 2019-2021

No	Tahun	UMK Jakarta	UMK Bogor	UMK Tangerang	Upah yang diterima Karyawan
1	2019	4.229.756	3.842.785	3.841.368	3.700.000
2	2020	4.589.706	4.169.806	4.168.268	2.200.000
3	2021	4.589.706	4.169.806	4.168.268	2.400.000

Sumber : PT Bersama Zatta Mulya(2021)

Dari data di atas didapatkan bahwa pada 3 tahun terakhir upah karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 tidak sesuai dengan standar upah yang seharusnya, bahkan pada tahun 2020 dan 2021 penurunan upah sangat rendah dari tahun 2019, namun bukan tanpa alasan perusahaan melakukan penurunan upah karyawannya secara drastis, mengingat pada tahun tersebut banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami pasang-surut pendapatan karena adanya pandemi covid 19 atau biasa disebut juga virus corona. Salah satu penilaian kinerja karyawan yaitu dengan cara motivasi dan upah menjadi salah satu komponen penting dalam kehadiran/absensi disuatu perusahaan.

**Tabel 3.** Daftar Hadir Karyawan PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek Periode tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Persentase (%)
			S	I	A		
1	26 Des- 25 Jan	72	1	-	-	1	1,3%
2	26 Feb- 25 Mar	72	2	-	-	2	2,8%
3	26 Mar- 25 Apr	72	3	-	-	3	4,1%
4	26 Apr- 25 Mei	72	-	-	-	-	0
5	26 Mei- 25 Jun	72	2	-	1	3	4,1%
6	26 Jun- 25 Jul	72	2	-	2	4	5,5%

7	26 Jul- 25 Ags	72	3	-	-	3	4,1%
8	26 Ags- 25 Sep	72	6	-	1	7	9,7%
9	26 Sep- 25 Okt	72	4	-	1	5	6,9%
10	26 Okt- 25 Nov	72	7	1	-	8	11,1%
11	26 Nov- 25 Des	72	3	-	1	3	4,1%

Sumber : PT Bersama Zatta Mulya(2021)

Tabel diatas merupakan data absensi karyawan PT Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek selama satu tahun terakhir dari data diatas didapatkan hasil bahwa banyaknya karyawan yang sakit, izin, dan tidak masuk tanpa keterangan. Dapat dilihat semakin banyak karyawan yang tidak hadir absensi sangat jelas pada bulan Oktober-November dengan presentase sebesar 11,1%, bulan Agustus-September dengan presentase sebesar 9,7%.

Mengacu pada permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek”

### Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2013:138). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut Sutrisno (2016 : 110) meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian ini:

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek.
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek.
- H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek.

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran

terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bersama Zatta Mulya atau Elzatta yang berada di area Jabodetabek. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bersama Zatta Mulya cabang Jabodetabek dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang. Adapun analisa data yang digunakan meliputi: uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t (pengujian secara parsial) dan uji uji f (pengujian secara simultan)

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas, tiap butir pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini dengan 72 responden adalah 0,232 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Motivasi</b>			
1	0,371	0,232	Valid
2	0,495	0,232	Valid
3	0,407	0,232	Valid
4	0,303	0,232	Valid
5	0,371	0,232	Valid
6	0,276	0,232	Valid
7	0,317	0,232	Valid
8	0,353	0,232	Valid
9	0,284	0,232	Valid
10	0,468	0,232	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>			
1	0,435	0,232	Valid
2	0,589	0,232	Valid
3	0,597	0,232	Valid
4	0,633	0,232	Valid
5	0,708	0,232	Valid
6	0,738	0,232	Valid
7	0,765	0,232	Valid
8	0,497	0,232	Valid
9	0,657	0,232	Valid
10	0,723	0,232	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>			
1	0,318	0,232	Valid
2	0,382	0,232	Valid
3	0,527	0,232	Valid
4	0,317	0,232	Valid
5	0,589	0,232	Valid
6	0,571	0,232	Valid
7	0,639	0,232	Valid
8	0,483	0,232	Valid
9	0,656	0,232	Valid
10	0,562	0,232	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2021)

Hasil *Pearson Correlation* pada tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Hasil uji reliabilitas instrument variabel Motivasi dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.** Hasil Output Reliabilitas  
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
<b>Motivasi</b>	.662	10
<b>Kompensasi</b>	.884	10
<b>Produktivitas Karyawan</b>	.803	10

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Melihat hasil tabel di atas menunjukkan bahwa, instrumen variabel Motivasi yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha*  $0,662 > 0,6$  maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas.

Hasil output dari pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85012273
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.068
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : output SPSS 26 yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil output SPSS Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0.746	1.34
Kompensasi	0.746	1.34

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Dari tabel di atas maka diperoleh nilai *Tolerance Value* Motivasi dan kompensasi  $0,746 \geq 0,10$  dan VIF Motivasi  $1,340 \leq 10,0$ . Maka bebas dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel- variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independent. Jika nilai sig  $\geq 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig  $\leq 0,05$  berarti terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah uji *glejser* :

**Tabel 8.** Hasil output SPSS Uji Glejser  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.009	.311		9.685	.000
Motivasi	-.046	.064	-.103	-.711	.480
Kompensasi	.022	.044	.072	.496	.621

a. Dependent Variable: Abs\_Ut2

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah (2021)

Dari data tabel di atas maka diperoleh nilai sig Motivasi  $0,480 \geq 0,05$  dan nilai sig Kompensasi  $0,621 \geq 0,05$  maka hasil dari data diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

### Regresi Linear berganda

Hasil output regresi linear berganda antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 9.** Hasil Output Regresi Linear Berganda Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.807	3.186		4.647	.000
Motivasi	.189	.088	.205	2.151	.035
Kompensasi	.415	.065	.606	6.363	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2021)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 14,807 + 0,189X_1 + 0,415X_2 + e$ .

Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat arah pengaruh yang positif antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
2. Konstanta  $a = 14,807$  menyatakan bahwa, jika variabel motivasi dan kompensasi bernilai tetap atau konstan, maka produktivitas karyawan saat ini sebesar 14,807.
3. Koefisien Regresi  $b_1 = 0,189$  dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan motivasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,189.
4. Koefisien Regresi  $b_2 = 0,415$  dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan kompensasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,415.

### Koefisien Determinasi

Hasil output uji koefisien korelasi dan determinasi Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 10.** Hasil Output SPSS Uji Korelasi dan Determinasi Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.534	.520	2.89113

Kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,520 diartikan variabel Motivasi dan Kompensasi memberikan kontribusi pengaruh 52% terhadap Produktivitas Karyawan dan sisanya 48% dipengaruhi faktor lain diluar model yang di teliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua Langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T-test. Pengujian dilakukan melalui Uji T dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\alpha 0,05 = 1,995$  (tabel distribusi t). Hasil uji secara parsial seperti ditunjukkan pada tabel 11:

**Tabel 11.** Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14.807	3.186		4.647	.000
	Motivasi	.189	.088	.205	2.151	.035
	Kompensasi (X2)	.415	.065	.606	6.363	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2021)

#### Uji f (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji f. Uji statistic f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji f dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha 0,05$ . Hasil output Uji Hipotesis Simultan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 12.** Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	659.906	2	329.953	39.474	.000 <sup>b</sup>
Residual	576.747	69	8.359		
Total	1236.653	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai  $f_{hitung}$  39,474 >  $f_{tabel}$  3,130 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka hasil penelitian menunjukkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek”.



## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,151 > 1,990$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,035 < 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ricky Saputra dan Agussalim(2020), Muhammad Gandung dan Suwanto (2021), Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021), Hasmiah, H.Echdar dan Maryadi (2020), Yuliannisa, Septeria Noor, dkk (2018), Junaidi (2017), Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, dkk (2021), Hernansi Biso dan Jerrivan Ova (2020), Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, dan Lily Setyawati Kristianti (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Hasil uji parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,363 > 1,990$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ricky Saputra dan Agussalim(2020), Muhammad Gandung dan Suwanto (2021), Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021), Hasmiah, H.Echdar dan Maryadi(2020), Yuliannisa, Septeria Noor, Basrindu, Gerilyansyah, Yani, dan Anhar (2018), Junaidi (2017), Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi, dan Aan Kanivia (2021), Hernansi Biso dan Jerrivan Ova (2020), Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, dan Lily Setyawati Kristianti (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 14,807 + 0,189X_1 + 0,415X_2 + e$  dengan hasil nilai  $f_{hitung} 39,474 > f_{tabel} 3,130$  atau nilai  $sig 0,000 < 0,05$  dan kontribusi yang diberikan sebesar 48%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ricky Saputra dan Agussalim(2020), Muhammad Gandung dan Suwanto (2021), Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021), Hasmiah, H.Echdar dan Maryadi(2020), Yuliannisa, Septeria Noor, Basrindu, Gerilyansyah, Yani, dan Anhar (2018), Junaidi (2017), Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi, dan Aan Kanivia (2021), Hernansi Biso dan Jerrivan Ova (2020), Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, dan Lily Setyawati Kristianti (2020) bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## SIMPULAN

Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,151 > 1,990$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,035 < 0,05$ ).

Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,363 > 1,990$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil uji simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung} 39,474 > f_{tabel} 3,130$  atau nilai  $sig 0,000 < 0,05$  dan kontribusi yang diberikan sebesar 48%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto.(2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1 (1). 29-35
- Ardana, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Lestari, N. W. F., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 3 (1). 1-11
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Biso, H., & Ova, J. (2020). Pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kredit PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Cabang Tobelo. *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)*, 3 (1). 470-480
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gandung, M., & Suwanto. (2021) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma : Jurnal Ilmiah Manajemen SDM, Keuangan dan Pemasaran*, 1(1). 1-14
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hasmiah., H.Echdar., & Maryadi (2020) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kepuasan pegawai melalui motivasi kerja pada kantor kecamatan ma'rang kabupaten pangkajene dan kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1 (2). 233-242
- Junaidi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (2). 79
- Lijan Sinambela. *Profesor human resources management*, Jurnal Sosial dan Humaniora 2 (4), 2017.
- Malayu, Hasibuan “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan KeduaPuluh Satu, Bumi Aksara, Jakarta,2017.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*: Jakarta: Salemba Empat. Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*: Jakarta: Raja Grafindo.
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S.(2020) Pengaruh Pemberian *reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 3 (1). 69 - 76
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Saputra, R., & Agussalim. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman. *MATUA : Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 2 (3).
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiana., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021) Pengaruh Kompetensi kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 17 (3). 476-481
- Simamora,Simamora, 2011, *RisetPemasaran*, Cetakan Pertama,Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta, CV.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yuliannisa., Noor, S., Basrindu., Gerilyansyah., Yani., & Anhar. (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2 (1). 93 -106