



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MITRA ADIPERKASA TBK DIVISI SPORTS AREA JAKARTA PUSAT

Muger Apriansyah¹, Agrasadya², Ading Sunarto³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine the results of the analysis and discussion of the effect of motivation (X1) and compensation (X2) on work productivity (Y) at PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK Sports Division.*

Methods. *The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling using a sample of 97 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.*

Findings. *The results of this study are partially motivational variables have a significant effect on work productivity with a tcount value higher than the ttable value or (5.847 > ttable 1.98552) with a significance value of 0.000 which means that this value is less than the significance level (0.000 < 0.05). . Partially, the compensation variable has a significant effect on work productivity with a tcount value higher than the ttable value or (4.694 > ttable 1.98552) with a significance value of 0.000. Simultaneously, the variables of motivation and compensation have a significant effect simultaneously on the work productivity of PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK Sports Division in the central Jakarta branch with an Fcount value of 48,132 which is greater than Ftable with a significant 0.000 less than 0.05 or (Fcount > Ftable) and (Fsignificant < 0.05).*

Implication. *The company assists employees in exploring their potential to be implemented in the work of each division so that the work of employees and the goals the company wants can run well.*

Keywords. *Motivation; Compensation; Employee Productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK Divisi Sports.

Metode. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 97 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel atau (5,847 > ttabel 1,98552) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel

atau ($4,694 > t_{tabel} 1,98552$) dengan nilai signifikansi 0,000. Secara Simultan variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja PT. Mitra Aktifa diperkasa tbk divisi sports cabang Jakarta pusat dengan nilai Fhitung 48,132 lebih besar dari Ftabel dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan ($F_{signifikan} < 0,05$).

Implikasi. Perusahaan membantu karyawan dalam menggali potensi diri mereka untuk diimplementasikan kepada pekerjaan masing2 divisi dengan begitu hasil kerja dari karyawan dan tujuan yang perusahaan inginkan dapat berjalan baik.

Kata Kunci. Motivasi; Kompensasi; Produktivitas

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi semakin pesat dan berperan penting dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu contoh teknologi informasi yang efektif untuk menyebarkan informasi adalah internet. Internet merupakan sarana komunikasi yang bersifat global. Dalam hal ini memudahkan setiap orang mengakses semua informasi di manapun dan kapanpun. Dengan adanya teknologi informasi, sarana dan prasarana di setiap perusahaan harus mengikuti perkembangan yang ada untuk mendukung kualitas perusahaan. Sehingga memungkinkan setiap orang dapat mengetahui informasi yang dibutuhkan mengenai perusahaan tersebut. PT Mitra Adiperkasa merupakan sebuah perusahaan ritel dengan merek-merek kelas menengah atas di Indonesia. Berdiri pada tanggal 23 Januari 1995, Mitra Adiperkasa pertama kali mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta pada 10 November 2004. MAP dibesarkan oleh Boyke Gozali dan pamannya, Sjamsul Nursalim melalui PT Satya Mulia Gema Gemilang. Perusahaan ini memiliki jaringan ritel dengan total luas ruangan lebih dari 600.000 m², dengan 1828 gerai di lokasi ritel utama pada 59 kota besar di Indonesia dengan lebih dari 21.000 karyawan. Awalnya pembentukan Mitra Adiperkasa berawal dari pembukaan department store Sogo pertama di Indonesia, di Jakarta pada tahun 1990, yang hak waralabanya dipegang oleh Sogo Jepang. Mitra Adiperkasa didirikan pada tanggal 23 Januari 1995 dan langsung memegang hak waralaba Sogo di Indonesia.

Dalam hal motivasi adanya fenomena di PT.Mitra Aktif Adiperkasa TBK dimana terdapat kurangnya motivasi seperti pemberian insentif yang kurang dari target yang dicapai, suasana kerja yang tidak mendukung terhadap karyawan, kurangnya penghargaan dan lingkungan kerja yang dinilai kurang bagi setiap karyawan berikut adalah tabel penilaian motivasi karyawan pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK:

Tabel 1. Kondisi kerja Karyawan Pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK

No	Hasil Penilaian Motivasi	Indikator	Persentase	Target
1	Insentif	Pencapaian karyawan dalam memenuhi target penjualan	85%	100%
2	Fasilitas	Sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan kerja	75%	
3	Penghargaan	kontribusi / hasil penjualan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lain	70%	
4	Lingkungan	Hubungan antar sesama karyawan maupun kepada pimpinan	75%	
	Rata-Rata		78,5%	

Sumber: PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK 2021

Berdasarkan Tabel 1 hasil data penelitian motivasi di dapat bahwa rata rata dari persentase hanya 78,5 % yang dapat dicapai, ini masih dibawah target yang ditentukan yaitu 100% dengan kata lain motivasi karyawan pada PT. Mitra Aktif 7 Adiperkasa TBK masih kurang, bisa dilihat pada kondisi dan lingkungan kerja yang hanya 75% dan 75% yang mana dalam kondisi kerja yang kurang memotivasi.

Kompensasi yang diberikan dari perusahaan akan berpengaruh dengan kurangnya disiplin dan semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Berikut adalah data tentang kompensasi.

Tabel 2. Data Gaji Karyawan Pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK periode 2017-2019

Tahun	Yang Diterima	UMP DKI Jakarta
2017	Rp.3.400.000	Rp.3.590.000
2018	Rp. 3.700.000	Rp.3.875.000
2019	Rp. 3.800.000	Rp.3.950.000

Sumber: PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK 2021

Berdasarkan Tabel 2 hasil data penelitian mengenai kompensasi menjelaskan pada tahun 2017 UMP DKI Jakarta Rp. 3.590.000 sedangkan yang diterima hanya Rp. 3.400.000 begitu di tahun selanjutnya 2018 UMP DKI Jakarta menjadi Rp. 3.875.000 tetapi yang diterima pada tahun 2018 adalah Rp. 3.700.000, sedangkan pada tahun 2019 UMP DKI Jakarta naik menjadi Rp. 3.950.000 tetapi yang diterima oleh karyawan pada tahun 2019 adalah Rp. 3.800.000, hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan selalu naik setiap tahunnya tetapi belum sesuai dengan UMP DKI Jakarta.

Dalam penelitian kompensasi ini menjelaskan pula beberapa indikator yang belum diberikan kepada karyawan seperti ketepatan waktu pembayaran gaji, insentif dan tunjangan – tunjangan lainnya seperti tunjangan kehadiran, tunjangan jabatan, tunjangan uang makan dan tunjangan uang transportasi yang belum sesuai, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga membuat tidak adanya disiplin kerja dan semangat kerja

Tabel 3. Data Hasil Kerja Karyawan PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK tahun 2017-2019

Indikator Produktivitas	Sub Indikator	2017	2018	2019	Target
Kemampuan Komunikasi	Setiap karyawan harus memahami dan menguasai setiap produk yang akan disampaikan ke pelanggan, agar mereka tertarik untuk membeli produk tersebut	75%	80%	85%	100%
Meningkatkan hasil yang dicapai	Semua karyawan diharuskan mempunyai teknik penjualan yang perusahaan sudah terapkan ke semua cabang.	88%	85%	70%	
Semangat kerja	Semua karyawan dapat menjalankan semua standar operasional dan mencapai target yang diharapkan	85%	80%	70%	
Rata-Rata		82%	81%	75%	

Sumber: PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian produktivitas kerja di atas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2017 sampai dengan 2019 produktivitas kerja pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK mengalami penurunan, karena tidak melaksanakan semangat kerja yang maksimal, sebagai contoh pada tahun 2017 kemampuan Komunikasi hanya memiliki presentase sebesar 75%, meskipun di setiap tahun mengalami kenaikan tetapi presentase dari 2017-2019 belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengenai Meningkatkan hasil yang dicapai yang menurun dari tahun 2017 sampai 2019 bisa disebabkan kurangnya pemberian motivasi dan kompensasi seperti kondisi kerja kurang baik dan pemberian tunjangan tiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui motivasi kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan serta motivasi pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila

karyawan merasa termotivasi dan memiliki kemampuan yang cukup, maka karyawan tersebut akan bisa berkerja semaksimal mungkin, Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja egektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

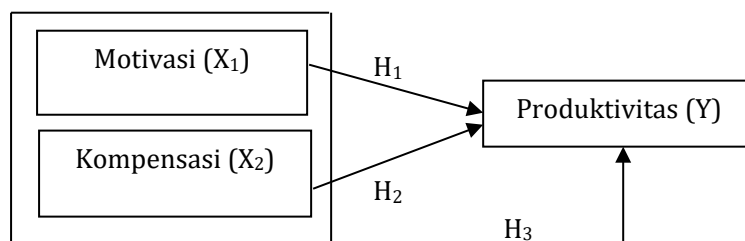
H₁. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktuvitas karyawan

Kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:83) kompensasi merupakan sesuatu yang 24 dipertimbangkan sebagi sesuatu yang sebanding.

H₂. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Produktivitas. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya sementara itu tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya . Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan.Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tesebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2017: 57).

H₃. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Adiperkasa yang berjumlah 97 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 97 orang karyawan di PT Mitra Adiperkasa. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:124).

Uji Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2015:342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan: Analisis Regresi Linier Sederhana, Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,897	0,1996	Valid
Pernyataan 2	0,904	0,1996	Valid
Pernyataan 3	0,921	0,1996	Valid
Pernyataan 4	0,912	0,1996	Valid
Pernyataan 5	0,943	0,1996	Valid
Pernyataan 6	0,894	0,1996	Valid
Pernyataan 7	0,900	0,1996	Valid
Pernyataan 8	0,862	0,1996	Valid
Pernyataan 9	0,93	0,1996	Valid
Pernyataan 10	0,905	0,1996	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,904	0,1996	Valid
Pernyataan 2	0,888	0,1996	Valid
Pernyataan 3	0,828	0,1996	Valid
Pernyataan 4	0,872	0,1996	Valid
Pernyataan 5	0,904	0,1996	Valid
Pernyataan 6	0,887	0,1996	Valid
Pernyataan 7	0,888	0,1996	Valid
Pernyataan 8	0,914	0,1996	Valid
Pernyataan 9	0,887	0,1996	Valid
Pernyataan 10	0,888	0,1996	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan Y	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Pernyataan 1	0,777	0,1996	Valid
Pernyataan 2	0,837	0,1996	Valid
Pernyataan 3	0,793	0,1996	Valid
Pernyataan 4	0,893	0,1996	Valid
Pernyataan 5	0,842	0,1996	Valid
Pernyataan 6	0,855	0,1996	Valid
Pernyataan 7	0,853	0,1996	Valid
Pernyataan 8	0,820	0,1996	Valid
Pernyataan 9	0,779	0,1996	Valid
Pernyataan 10	0,257	0,1996	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel X_1 , X_2 dan Y diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.1996), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

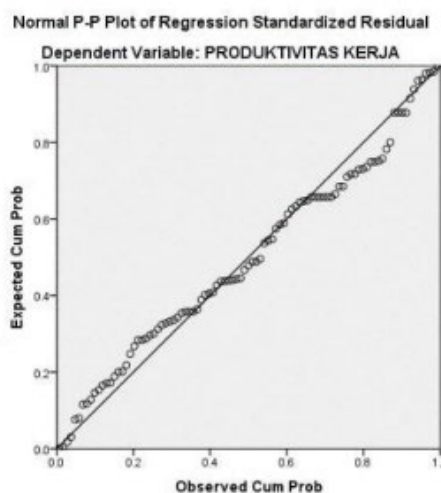
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X_1)	0,976	0,600	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,969	0,600	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,917	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan produktivitas (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2022

Gambar 2
Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar grafik di atas, memperlihatkan titik-titik jawaban responden mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data memenuhi unsur normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	<i>Colinerity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X_1)	0.824	1.214
Kompetensi (X_2)	0.824	1.214

Sumber : data output yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,824 dan kompetensi sebesar 0,824, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,214 serta kompensasi sebesar 1,214 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

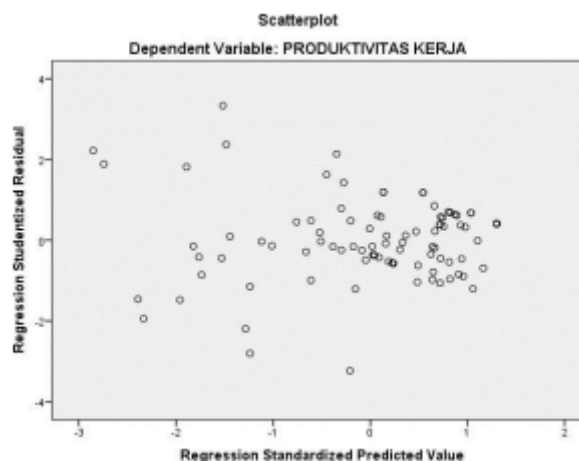
Tabel 9. Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.495	4.898	1.630
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)					

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.819 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data output yang diolah, 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 3 di atas dapat dilihat *output scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.879	2.580		6.542	.000
	Motivasi (X ₁)	.337	.058	.467	5.847	.000
	Kompensasi (X ₂)	.286	.061	.375	4.694	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.879 + (0,337)X_1 + (0,286)X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 16,879 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja dianggap konstanta maka hasil Produktivitas Kerja adalah 16,879.
2. Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,337 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,337. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Produktivitas Kerja.
3. Variabel Kompensasi Kerja sebesar 0,286 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,286. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif 98 antara Kompensasi Kerja dengan Produktivitas Kerja, semakin naik Kompensasi Kerja maka semakin naik Produktivitas Kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711a	.506	.495	4.898

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X₂), Kompetensi (X₁)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh koefisien determinasi R Square (R²) = 0,506, maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,506 \times 100\% = 50,60\%$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh sebesar 50,60% terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya 49,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.879	2.580		6.542	.000
	Motivasi (X ₁)	.337	.058	.467	5.847	.000
	Kompensasi (X ₂)	.286	.061	.375	4.694	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil output data yang telah diolah, dapat dijelaskan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen seperti berikut ini :

1. Nilai Uji T antara Motivasi Kerja sebesar 5,847 dengan nilai sig 0,000 secara parsial thitung variabel Motivasi Kerja sebesar 5,847 dan selanjutnya dibandingkan dengan ttabel untuk kesalahan 5% dan dk = 97- 3=94, maka diperoleh ttabel sebesar 1,98552. jadi disimpulkan bahwa thitung > ttabel yaitu 5,847 > 1,98552 yang artinya bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Nilai Uji T antara Kompensasi Kerja sebesar 4,694 dengan nilai sig 0,000 secara parsial hasil thitung variabel Kompensasi Kerja sebesar 4,694 dan selanjutnya dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,98552. Jadi disimpulkan bahwa thitung > ttabel yaitu 4,694 > 1,98552 yang artinya bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 13. Uji F Secara Simultan Antara Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2309,340	2	1154,670	48,132	,000b
	Residual	2255,032	94	23,990		
	Total	4564,371	96			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Output tabel 13, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai Fhitung 48,132 lebih besar dari Ftabel dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (Fhitung > Ftabel) dan (Fsignifikan < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja..

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas pada PT. Mitra Aktif Adiperkasa TBK Divisi Sports.. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan menunjukkan hasil dengan nilai hitung dari Motivasi Kerja lebih tinggi dari nilai ttabel atau (5,847 > ttabel 1,98552) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara paraisal Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan menunjukkan hasil dengan nilai thitung dari Kompensasi Kerja lebih tinggi dari nilai ttabel atau ($4,694 > \text{ttabel } 1,98552$) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara paraisal Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja PT.Mitra Aktifadiperkasa tbk divisi sports cabang Jakarta pusat dengan menunjukkan nilai Fhitung 48,132 lebih besar dari Ftabel dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) dan ($F_{\text{signifikansi}} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Daftar Pustaka

- Ading, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.
- Ellesia, N., Sunarto, A., & Mundariyah, S. K. (2022). Employee Performance Based On Leadership and Discipline at CV. Wina Purnama Pamulang South Tangerang. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, 4(1), 29-33.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan, M. M. 2011. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12-17.
- Santoso, Singgih. 2015. *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.

- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402-410.

- Sunarto, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL*, 1(1), 27-36.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA PT. PANATA JAYA MANDIRI ADR GROUP. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 93-102.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA PADA PT USAHA GEDUNG MANDIRI DI JAKARTA. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.