

Article history:

Received: 27 December 2021;

Revised: 30 December 2021;

Accepted: 04 January 2022;

Available online: 10 April 2022

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

Sherlyn Vellisya Shandra¹, David Humala Sitorus²

Universitas Putera Batam

pb180910034@upbatam.ac.id, David.humala@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

Company want human resources or organizations that have optimal productivity. Good and optimal human resources will directly impact the company's success in achieving company goals. The objective of this research to specify the impact of motivation and compensation on employee productivity of PT Sat Nusapersada Tbk. Sampling technique for this research is non probability sampling with quantitative method analysis. The sample used in this research is 155 respondents from PT Sat Nusapersada Tbk. While the remaining 35,2% influence on other variables not included in this study. This research using SPSS version 25 to process data and using multiple linear regression analysis. The results showed that motivation and compensation simultaneously have a significant influence on employee productivity. The evidenced by the results of the coefficient determination of 0,648 or 64,8% means that the role of motivation and compensation is strong for employee productivity at PT Sat Nusapersada Tbk. Therefore, for further research that examines other factors that can affect employee productivity.

Keywords: Compensation, Motivation, Research, Employee Productivity, Human Resources

Introduction

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Akibat ketidak efisien dan efektif tenaga kerja dalam suatu organisasi menyebabkan tenaga kerja menjadi salah satu faktor pengukur produktivitas.

Hasil produksi yang dilakukan karyawan jika tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan bisa dikatakan dengan produktivitas yang tidak efektif. Jika karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan optimal dalam menghasilkan produksi bisa dikatakan dengan produktivitas yang kurang efisien. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi

¹Coressponden: Sherlyn Vellisya Shandra. Universitas Putera Batam. Jl. Permata Puri Blok WW No.07, Buliang, Kec.Buliang, Kota Batam, Kepulauan Riau. pb180910034@upbatam.ac.id

kebutuhanannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia. Apabila suatu perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan maka secara tidak langsung perusahaan akan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya jika suatu perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawannya maka ada kemungkinan bagi perusahaan mengalami kegagalan atau tidak mencapai tujuannya. (Agustini and Dewi 2018).

Pemberian kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memberikan perhatian yang positif kepada sumber daya manusia pada perusahaan sebagai penyemangat dan partisipasi, motivasi agar lebih baik produktivitasnya, dan juga mendorong kemampuan karyawannya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. (Prasada, Oktavianti, and Kristianti 2020). Dalam pemberian kompensasi harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas karyawan akan meningkat apabila perusahaan dan atasan sering memotivasi karyawannya dan memperhatikan kompensasi yang diberikan. Jika motivasi dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan maka karyawan akan merasa lebih puas dan senang terhadap pekerjaannya, karyawan juga akan jarang mengeluh dan cenderung kualitas hasil kerjanya lebih meningkat. (Lestari, Dewi, and Kanivia 2021). Manajer yang berperan aktif dalam mengambil suatu keputusan dan kebijakan dengan melihat kemungkinan dan menilai kemampuan dari karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Permasalahan tentang motivasi yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk yaitu rendahnya motivasi para karyawan dikarenakan karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan dan atasan juga jarang bertemu langsung kepada bawahannya untuk membicarakan mengenai pekerjaan yang dilakukan sehingga para karyawan menjadi malas dan tidak serius dalam bekerja. Selain itu pemberian bonus yang termasuk bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan masih minim dan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dan biasanya kompensasi ini akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Literature Review

Motivasi Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan individu sesuai dengan hal yang spesifik yang mempengaruhi individu yaitu sikap dan nilai-nilai. Sikap dan nilai-nilai tersebut sebagai sesuatu yang invisible dimana memberi kekuatan dan dorongan tiap individu dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan bersama (Yuliannisa et al., 2018). Setiap manusia pasti memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi sebagai dorongan dapat membantu serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan tersebut (Sunarsi, 2018).

Untuk memperoleh perilaku yang baik dan sesuai keinginan maka perlu adanya suatu pelatihan atau pembentukan pikiran dan karakter seseorang. Hukuman tidaklah sama dengan motivasi. Hukuman ialah perilaku dari seseorang atau sekelompok orang yang buruk atau tidak baik yang menyebabkan suatu peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan (Hendriyaldi 2017). Menurut (Gandung and Suwanto 2021) motivasi ialah sebuah faktor dimana dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, karena itu sering sekali orang menyebut motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Ada berbagai atribut yang bisa diperhatikan seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajiannya bertumpu pada usaha dan kemampuannya disandingkan dengan pamerannya melalui pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Sering kali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas tersebut secara ideal, memadai dan efektif (Rusni 2020).

Kompensasi

Kompensasi ialah bentuk apresiasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja keras dan partisipasi yang dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji termasuk salah satu cara perusahaan untuk membalas jasa yang diberikan kepada karyawan secara berkala serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk salah satu bentuk balasan dari perusahaan kepada karyawan yang menyetujui pada perjanjian yang sudah disepakati bersama. Kemudian untuk upah insentif bisa dikatakan sebagai pemberian bonus kepada karyawan terpilih yang berhasil menghasilkan suatu prestasi (Lestari et al. 2021).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan (Suryadewi, Sintaasih, and Giantari 2020).

Untuk menarik pekerja yang berkualitas, perusahaan harus membuat sistem kompensasi yang layak agar membuat kepuasan bagi karyawan dan juga dapat memotivasi karyawan untuk berhasil dalam bekerja. Sebagian besar organisasi membuat strategi kompensasi mereka bergantung pada lima faktor berikut

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing untuk menarik perwakilan komparatif
2. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal negara bagian atau daerah
3. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar
4. Kapasitas organisasi untuk membayar
5. Produktivitas pekerja (Sutrisno 2017)

Kompensasi adalah upah atau tarif pembayaran dan segala jenis hibah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sebagai dorongan dan penghargaan juga disediakan untuk menginspirasi karyawan. Jadi kompensasi secara keseluruhan dapat di bagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung ialah suatu bentuk penghargaan sebagai bayaran/kompensasi yang dibayarkan, ditentukan pada saat perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Kompensasi langsung merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah mengelola pekerjaannya sebagai upah/tingkat upah, yang dibayar sesuai kesepakatan bersama.

2. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung yang dikenang dalam perbincangan program bantuan kerja dalam buku ini adalah pengaturan berbagai keuntungan kepada karyawan selain upah atau kompensasi, yang dapat berupa uang tunai atau barang dagangan. Kompensasi tidak langsung ini memiliki banyak struktur dan jenis, namun secara komprehensif cenderung dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu program kesehatan dan keselamatan dan program bantuan kesejahteraan untuk karyawan.

3. Insentif dan Bonus

Kompensasi ini merupakan suatu bentuk kehormatan yang diberikan kepada pekerja untuk menginspirasi pelaksanaan yang representatif dan peningkatan produktivitas. Kompensasi ini tidak tetap bergantung pada dorongan dan kapasitas organisasi (Batjo and Shaleh 2018).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan salah satu dari faktor produksi dalam meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan. Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan dari hasil barang atau jasa dari berbagai sumber daya. (Dinantara and Oktaviani 2019). Menurut (Cherny and Kartikasari 2017) produktivitas merupakan perbandingan yang digunakan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu dalam produktivitas bisa dilihat terutama hubungan antar individu dengan karakteristik kepribadian tiap individu.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Desilia Purnama Dewi, SE., Harjoyo, SE., and Jl. 2019), dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu

1. Perspektif kerja, seperti keinginan untuk bekerja dalam shift;
2. Tingkat kemampuan, didikte oleh pengajaran, persiapan dalam administrasi dan pengawasan seperti halnya kemampuan dalam desain modern;
3. Keterkaitan antara angkatan kerja dan prakarsa yang tercermin dalam usaha saling menguntungkan antara otoritas dan tenaga kerja untuk lebih mengembangkan kemanfaatan;
4. Efisiensi dewan, misalnya administrasi aset dan kerangka kerja yang efektif untuk mencapai efisiensi yang diperluas;
5. Pekerjaan mahir, misalnya pengaturan tenaga kerja dan kewajiban ekstra;
6. Bisnis, yang tercermin dalam pengambilan bahaya, inovasi dalam berusaha,

Kerangka Berpikir

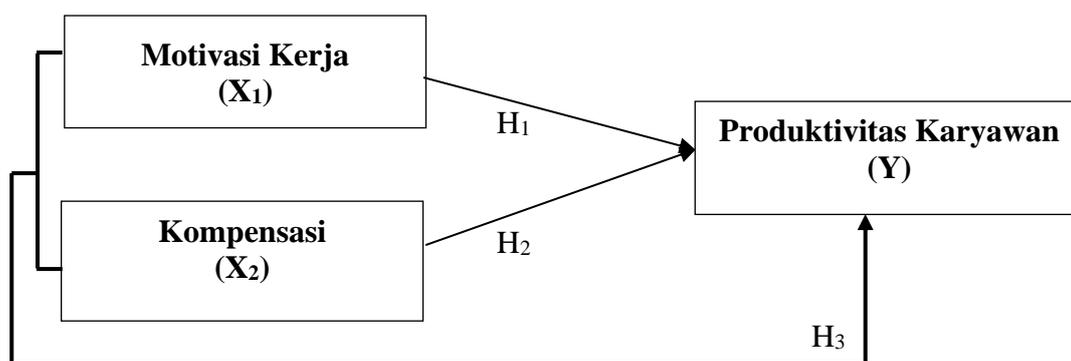


Figure 1. Kerangka Berpikir

Pada skema diatas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Dari serangkaian rumusan masalah yang telah dirumuskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

Methods

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara membagi kuesioner atau angket kepada seluruh responden. Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu pengujian hipotesis/eksplanatori. Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih perlu menggunakan desain penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang akan diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu kriteria yang dipilih peneliti digunakan untuk memilih sampel. Standar pemilihan sampel yang digunakan sebagai standar kolektif adalah standar sampel yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Kurniawan 2014).

Menurut (Sugiyono, 2012: 80), Populasi ialah suatu wilayah yang terdapat obek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti nantinya lalu membuat kesimpulan atas penelitiannya. Populasi pada pengkajian ini ialah karyawan departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk sebanyak 253 orang. Dibawah ini adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi keseluruhan

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (Kurniawan, 2014: 84)

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 155 responden, maka rumus dari diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{253}{1 + 253(0,05)^2}$$

$$n = 154,97$$

Dibulatkan menjadi 155 responden. Jadi minimum responden yang harus menjadi sampel adalah sebanyak 155 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner (pertanyaan) yang disebarakan kepada responden melalui *Google Forms*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memberikan tanggapan kepada responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara tertulis .

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket pribadi. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti dapat menjelaskan survei dan pertanyaan yang tidak dipahami responden. Dan peneliti dapat mengumpulkan jawaban kuesioner secara langsung setelah responden mengisi kuesioner (Ardiansyah, Agung, and Firdaus 2020).

Skala pengukuran adalah kesepakatan untuk dijadikan acuan dalam menentukan jarak pendek atau panjang yang termasuk dalam suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat

menghasilkan data kuantitatif pada saat digunakan Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, contohnya:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1 (Satriadi 2017)

Table 1. Pernyataan Kuesioner

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi Kerja (X1)	1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yg ditentukan					
	2	Saya termotivasi dalam bekerja karena atasan selalu memberikan pujian atas keberhasilan yang saya capai					
	3	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi					
	4	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
	5	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
	6	Saya merasa termotivasi karena diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan baru					
Kompensasi (X2)	1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	2	Perusahaan memberikan gaji secara rutin kepada saya setiap bulannya sesuai ketentuan.					
	3	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
	4	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
	5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diberikan					
	6	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya					
Produktivitas Karyawan (Y)	1	Karyawan berhasil mencapai target sesuai dengan target yang telah ditentukan					
	2	Saya berusaha untuk kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan					
	3	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
	4	Saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya sendiri					
	5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
	6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan perusahaan					

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas instrument dalam penelitian bisa di golongan menjadi 3 jenis (Sugiyono, 2012: 125), yaitu :

1. Pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*)
Pada pengujian ini, bisa menggunakan pendapat-pendapat dari para pakar (review ahli). Setelah menggumpulkan dan membangun instrumen mengenai aspek yang akan diukur menurut teori tertentu dengan minimal tiga orang ahli yang biasanya ahli bergelar doktor sesuai dengan materi yang ada pada penelitian tersebut
2. Pengujian Validitas Isi (*Content Validity*)
Pengujian ini ialah khusus instrumen yang memiliki bentuk test, uji bisa dilaksanakan dengan melakukan perbandingan materi yang sudah diajarkan dengan isi instrumen, sedangkan untuk instrumen yang mengukur keefektifan program dapat dilakukan uji validitas isi dengan membandingkan keefektifan program, sehingga uji validaitas isi bisa membandingkan Isi instrumen dan isi desain yang telah ditentukan.
3. Pengujian Validitas Eksternal
Uji ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan standar yang terdapat pada instrumen dengan fakta empiris yang sedang terjadi saat itu juga.

Uji Realibilitas

Sering sekali reabilitas diartikan sebagai konsistensi dan juga stbailitas data ataupun temuan. Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila objek yang diteliti dua atau lebih menghasilkan data yang serupa disaat waktu yang berbeda juga menghasilkan data yang serupa dengan peneliti yang sama, atau jika ada beberapa data menghasilkan data yang serupa jika dibagi menjadi dua (Sugiyono, 2012: 364). Agar reliabilitas dapat ditemukan, dapat mengaplikasikan rumus *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal. Nilai sisa distribusi normal menciptakan *Bell Shape Curve* (lonceng). Jika data berisi nilai data yang sangat tinggi (ekstrim) atau ukuran data total sangat kecil (jarang), ini mungkin tidak normal. Pengujian tersebut dapat dilihat pada grafik *Normal P-Plot Regression Standarize* dimana titik-titik muncul disekitar garis pada grafik. Untuk memastikan bahwa informasi terdistribusi secara normal, cara terbaiknya yaitu menggunakan metode numeric untuk menguji ulang, dengan memutuskan ukuran nilai kuantitatif perbandingan. Jika peneliti hanya berfokus pada metode grafis dan visual penelitian ini diperlukan untuk menghindari pengambilan keputusan yang dapat menyesatkan peneliti. Salah satu penelitian yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kurva residual standar dianggap normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo & Wulandari, 2020: 72).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas sangat berguna dalam mengamati perbedaan atau ketidaksamaan dari varian residual antara satu pengamat dengan pengamat lainnya. Apabila model regresi memenuhi syarat jika adanya persamaan varian antar residual satu pengamat dengan pengamat lainnya maka akan disebut dengan homokedastisitas (Kurniawan, 2014: 158). Peneliti menggunakan uji *Park Gleyser* dalam melakukan uji heteroskedastisitas. Jika nilai dari hasil probabilitasnya signifikansi $>$ nilai alphanya (0,05) maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk melakukan pengujian apakah model regresi memiliki hubungan antar variabel independen. Pada persamaan regresi tidak diperbolehkan terdapat multikolinearitas yang artinya tidak diperbolehkan terdapat hubungan (korelasi) yang *perfect*

atau hampir *perfect* antara variabel independen yang menyusun persamaan tersebut. apabila model persamaan memiliki tanda-tanda multikolinieritas, artinya sesama variabel independennya berkorelasi. Salah satu cara untuk mengetahui gejala multikolinieritas yaitu melihat atau menggunakan alat pengujian VIF (*variance inflation factor*). Nilai toleransi dari VIF tidak $< 0,1$ (nol koma satu) dan nilai VIF tidak > 10 (sepuluh), maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas (Wibowo & Wulandari, 2020: 102-103).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo & Wulandari, 2020: 159) model regresi linier berganda menunjukkan bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Didalam penggunaan analisis ini, ada kondisi yang dapat membuktikan yaitu arah dan bentuk korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan mempunyai kemampuan untuk mengetahui nilai taksiran atau estimasi dari nilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya apabila suatu situasi terjadi. Situasi ini merupakan naik atau turunnya nilai dari variabel bebas tersebut yang ditunjukkan pada model regresi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo & Wulandari, 2020: 171), bahwa variabel terikat dapat dipengaruhi oleh penentuan jumlah variabel bebas pada model regresi secara kolektif dalam penggunaan analisis ini. Koefisien numerik yang ditampilkan memperlihatkan seberapa jauh model yang dibentuk bisa menerangkan situasi yang sebenarnya. Koefisien bisa disebut sebagai proporsi keragaman Y (variabel dependen) yang dijelaskan oleh X (variabel independen).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Terdapat beberapa langkah guna melakukan analisis uji parsial, yakni

- a) $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2012: 137), bahwa pengujian koefisien dalam uji simultan sering kali digunakan secara serempak. Nilai F pada saat dilakukan pengujian biasa secara tidak langsung juga dilakukan uji terhadap koefisien determinasi (R^2) sehingga nilai F berhubungan dengan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai uji F yang signifikan biasanya menunjukkan apabila ada perubahan variabel dependen akan ditampilkan oleh persentase tertentu dari variabel tersebut dalam jam yang sama, ini bukanlah hal yang kebetulan dan memang benar terjadi sehingga persentasi variabel terikat dijelaskan oleh semua variabel bebas dan juga dijawab sekaligus oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan banyak persentase yang jelas atau gagal dijawab oleh uji F.

Results

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Table 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,728	0,1577	Valid
X1.2	0,703	0,1577	Valid
X1.3	0,709	0,1577	Valid
X1.4	0,690	0,1577	Valid
X1.5	0,813	0,1577	Valid
X1.6	0,763	0,1577	Valid
X2.1	0,844	0,1577	Valid
X2.2	0,850	0,1577	Valid
X2.3	0,725	0,1577	Valid
X2.4	0,804	0,1577	Valid
X2.5	0,782	0,1577	Valid
X2.6	0,840	0,1577	Valid
Y.1	0,791	0,1577	Valid
Y.2	0,807	0,1577	Valid
Y.3	0,713	0,1577	Valid
Y.4	0,816	0,1577	Valid
Y.5	0,744	0,1577	Valid
Y.6	0,804	0,1577	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan table 2 di atas, hasil pengolahan data diatas memperlihatkan skor korelasi *pearson product moment* atau r hitung > r tabel sehingga semua pernyataan diatas disebut valid.

Uji Realibilitas

Table 3. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,826	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,894	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan (Y)	0,870	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan table 3 di atas memperlihatkan yakni variabel yang terdiri dari motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan memiliki *cronbach's alpha* > 0,60 dengan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,826, kompensasi (X2) sebesar 0,894, dan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,870, diputuskan semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 4. Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandarized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16378534
Most Extreme Difference	Absolute	,068
	Positive	,048
	Negative	-,068
Test Statistic		0,68
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,079 ^c

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan hasil uji data sesuai dengan table 4 di atas maka dapat diketahui data sejumlah 155 (N=155). Data tersebut mempunyai distribusi normal jika nilai “Asymp. Sig (2-tailed)” mempunyai nilai signifikan > 0,05. Maka dapat disimpulkan data semua variabel telah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,669	1,494
	Kompensasi	0,669	1,494

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Pada table 5 di atas, menunjukkan skor VIF variabel Motivasi Kerja sebesar 1,494, variabel Kompensasi sebesar 1,494, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas karena nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,046	0,747		2,740	0,007
	Motivasi Kerja	-0,015	0,038	-0,038	-0,397	0,692
	Kompensasi	-0,006	0,036	-0,016	-0,016	0,875

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Sesuai table 6 di atas, apabila nilai yang memiliki taraf signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan tidak mengalami ataupun mempunyai gejala heteroskedastisitas. Tabel 6 di atas menunjukkan pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,692 dan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,875. Dengan demikian semua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,790	1,114		3,402	0,001
	Motivasi Kerja	0,655	0,057	0,673	11,442	0,000
	Kompensasi	0,184	0,054	0,200	3,399	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Hasil olah data table 7 di atas, bentuk persamaan regresi memperoleh hasil:

$$Y = 3,790 + 0,655X_1 + 0,184X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut ialah :

1. Konstanta memiliki nilai 3,790 yang berarti jika nilai variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) bernilai nol, karenanya produktivitas karyawan memiliki nilai 3,790.

2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,655, yang berarti jika variabel motivasi kerja memperoleh kenaikan 1 poin (1%) dampaknya akan meningkatkan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,655.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai 0,184, yang berarti jika variabel kompensasi memperoleh kenaikan 1 poin (1%) dampaknya akan meningkatkan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,184.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 8. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,805	0,648	0,643	2,178
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan table 8, angka *Adjusted R Square* sebesar 0,648. Angka tersebut akan diubah menjadi bentuk persentase, yang artinya persentase sumbangan memberi pengaruh kepada variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 64,8%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Table 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,790	1,114		3,402	0,001
	Motivasi Kerja	0,655	0,057	0,673	11,442	0,000
	Kompensasi	0,184	0,054	0,200	3,399	0,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan table 9 di atas, hasil pengujian dari variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (11,442) > t_{tabel} (1,975) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X2) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,399) > t_{tabel} (1,975) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Table 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326,487	2	663,243	139,819	0,000 ^b
	Residual	721,023	152	4,744		
	Total	2047,510	154			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Table 10 di atas menunjukkan hasil perhitungan uji F yang memiliki Fhitung 139,819 > Ftabel 3,06 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.050, artinya semua variabel independen merupakan variabel deskriptif dari variabel dependen. Baik motivasi kerja maupun kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y)

Conclusion

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dari pembahasan yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1.) Berdasarkan analisis di atas Motivasi Kerja memiliki dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 2.) Berdasarkan analisis di atas Motivasi memiliki dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 3.) Berdasarkan analisis di atas Motivasi Kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

References

- Agustini, Ni Kadek Ira, and A. .. Sagung Kartika Dewi. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(1):231. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09.
- Ardiansyah, Ardiansyah, Syahrums Agung, and Muhamad Azis Firdaus. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 3(4):459–67.
- Batjo, Nuridin, and Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by Humaidi. Makassar, Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.
- Cherny, Kintan Benvia, and Dwi Kartikasari. 2017. "Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS* 5(1):80. doi: 10.30871/jaemb.v5i1.306.
- Desilia Purnama Dewi, SE., MM, MM Harjoyo, SE., and Jl. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Dinantara, Mohamad Duddy, and Della Oktaviani. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3(1):99–107.
- Gandung, Muhammad, and Suwanto. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang." *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* 1(1):1–14.
- Hendriyadi, Hendriyadi. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer Pt. Sucofindo (Persero) Pusat." *Jurnal Benefita* 2(3):255. doi: 10.22216/jbe.v2i3.1976.
- Kurniawan, Albert. 2014. "Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis." Bandung: ALFABETA.
- Lestari, Ni Wayan Fitriana Ayu, Isti Riana Dewi, and Aan Kanivia. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1):1–11. doi: 10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79.
- Prasada, Dodi, Nopi Oktavianti, and Lily Setyawati Kristianti. 2020. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(1):69–76. doi: 10.32493/jee.v3i1.7315.
- Rusni. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen.” *Jurnal Kebangsaan* 9(17):42–54.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. edited by D. A. Halim. Jakarta: Salemba Empat.
- Satriadi, Dimas. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjung Pinang.” *Jurnal Benefita* 2(1):34–46.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadewi, Made Dani, Desak Ketut Sintaasih, and I. Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 9(9):3383–3402. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, Agung Edy, and Yulianti Wulandari. 2020. *SPSS Dalam Riset Layanan Jasa Dan Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.