

**Jejak Artikel:**

Unggah: 19 Desember 2022;

Revisi: 19 Desember 2022;

Diterima: 20 Desember 2022;

Tersedia Online: 10 April 2023

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokimia Gresik**

**Kervin<sup>1</sup>, Robin<sup>2</sup>, Vendy<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Putera Batam

pb190910025@upbatam.ac.id, pb190910197@upbatam.ac.id, pb190910196@upbatam.ac.id

*Businesses are looking for the most productive organization or human resources possible. Organizational effectiveness in achieving its goals will be directly influenced by the availability of competent and optimal personnel. The workforce of an organization becomes one of the elements to measure productivity because of its inefficiency and ineffectiveness. Businesses that invest in their employees through competitive pay and benefits attract and retain the best talent, which in turn benefits the bottom line, incentives for greater productivity, and stimulates the ability of its staff to produce the best results for the business. It is important to handle compensation well because it will help the organization in achieving its goals. A person's mind and character must be trained or shaped if they want to behave properly and according to their wishes. Punishment and incentive are not the same thing. This study's goal is to identify how compensation and motivation affect PT. Petrokimia Gresik employees' productivity. Probability-free sampling combined with statistical testing is the sampling methodology used in this study. A total of 155 respondents from PT. Petrokimia Gresik made up the sample for this study. While the remaining 35,2% have an impact on other factors that were left out of this research. The analysis in this research used SPSS 25 and multiple linear regression. The findings show that motivation and compensation can provide a significant effect on employee productivity. The coefficient determination findings of 0,648 or 64,8% show that employee productivity at PT. Petrokimia Gresik is strongly influenced by motivation and compensation. Consequently, need more research that controls for other potential influences on worker output.*

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

### **Pendahuluan**

Bisnis mencari organisasi atau sumber daya manusia yang seproduktif mungkin. Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya akan dipengaruhi secara langsung atas ketersediaan personel yang kompeten dan optimal. Tenaga kerja suatu organisasi menjadi salah satu unsur pengukur produktivitas sebagai konsekuensi dari ketidakefisienan dan ketidakefektifannya.

*Output* produksi karyawan dapat dicirikan sebagai produktivitas yang tidak efektif jika tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi. Produktivitas dapat dianggap kurang efisien jika pekerja tidak menggunakan waktu mereka dalam memproduksi barang secara

---

<sup>1</sup>Coressponden: Kervin, Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434, pb190910025@upbatam.ac.id

maksimal. Ketika persyaratan perusahaan ditangani dalam hal sumber daya manusia, para pekerjanya secara alami akan melampaui apa yang diminta dari mereka, menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi.

Dorongannya adalah apa yang menentukan seberapa termotivasi seorang karyawan. Motif adalah keinginan dan keinginan yang dimiliki orang, dan mereka dapat memengaruhi cara orang berperilaku. Dengan demikian, motivasi adalah kondisi mendasar yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Sebuah perusahaan mungkin secara tidak langsung berhasil mencapai tujuannya jika memberi orang dorongan tambahan. Di sisi lain, jika personel perusahaan tidak termotivasi, ada kemungkinan tidak akan berhasil atau tidak mampu meraih yang menjadi sasarannya (Agustini and Dewi, 2018).

Bisnis yang berinvestasi pada karyawan mereka melalui gaji dan tunjangan yang kompetitif menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada gilirannya menguntungkan garis bawah, insentif untuk produktivitas yang lebih besar, dan juga merangsang kemampuan stafnya untuk menghasilkan hasil terbaik bagi bisnis. Penting untuk menangani kompensasi dengan baik karena akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Persada *et al.*, 2020).

Jika majikan secara teratur mendorong anggota staf dan memperhatikan kompensasi, produktivitas karyawan akan meningkat. Karyawan akan merasa lebih puas dan gembira dengan pekerjaannya jika insentif dan penghargaan sesuai dengan preferensi mereka. Mereka juga akan cenderung mengeluh dan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Manajer Lestari *et al.* (2021) yang secara aktif berpartisipasi dalam merumuskan aturan dan pilihan dengan mempertimbangkan opsi dan mengukur seberapa baik personel yang memenuhi syarat melakukan tugasnya dapat bermanfaat bagi bisnis.

Karyawan di PT. Petrokimia Gresik memiliki permasalahan dengan motivasi, antara lain kurangnya rasa syukur atas pekerjaannya dan kurangnya pertemuan langsung antara atasan dan bawahan untuk membahas pekerjaannya. Selain itu, perusahaan saat ini hanya menawarkan sedikit insentif sebagai bagian dari kompensasinya, yang jauh dari apa yang diantisipasi karyawan. Ini juga dapat menurunkan produktivitas karyawan, dan seringkali, pekerja menggunakan gaji mereka untuk menutupi biaya hidup.

## **Kajian Literatur**

### **Motivasi Kerja**

Untuk memenuhi tujuan pribadi sejalan dengan faktor-faktor tertentu, terutama sikap dan nilai, yang berdampak pada orang. Sikap dan nilai yang tak terlihat ini menginspirasi dan memotivasi setiap orang untuk bertindak dengan cara yang memajukan sasaran bersama-sama (Yuliannisa *et al.*, 2018). Setiap orang harus cenderung adanya motivasi untuk mengejar tujuan mereka. Sejumlah proses perilaku manusia dapat dibantu dalam mencapai tujuan tersebut dengan motivasi yang berperan sebagai dorongan (Sunarsi, 2018).

Pikiran dan karakter seseorang harus dilatih atau dibentuk jika ingin berperilaku baik dan sesuai dengan keinginannya. Hukuman dan insentif bukanlah hal yang sama. Hukuman adalah aktivitas individu atau kelompok yang mengakibatkan kejadian atau kondisi yang cenderung tidak mampu diinginkan (Hendriyaldi, 2017). Menurut rujukan dari Gandung dan Suwanto (2021), motivasi merupakan aspek motivasi yang memengaruhi perilaku seseorang. Akibatnya, motivasi kadang-kadang disebut sebagai faktor pendorong perilaku.

Seseorang yang terinspirasi oleh pekerjaannya mungkin berfokus pada sejumlah karakteristik,

seperti:

1. Kemampuan menghubungkan presentasi dengan tampilan melalui pertemuan tergantung pada usaha dan keterampilan.
2. Dapat mengerjakan tugas.
3. Sering ada umpan balik yang signifikan tentang cara terbaik, paling efisien, paling efisien untuk melaksanakan kegiatan (Rusni, 2020).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu tanda terima kasih yang cenderung mampu diberikan oleh bisnis untuk setiap anggota staf atas dedikasi dan keterlibatan mereka. Kompensasi datang dalam tiga bentuk yang berbeda: gaji, upah, dan pembayaran insentif. Upah tetap adalah salah satu cara di mana bisnis membayar pekerja untuk layanan reguler yang diberikan dan memiliki jaminan yang ditetapkan. Ketika pekerja menerima pengaturan yang disepakati bersama, korporasi selanjutnya akan memberikan kompensasi kepada mereka dalam bentuk gaji. Setelah itu, untuk pembayaran insentif, dapat digambarkan selaku pemberian insentif untuk setiap pekerja terpilih yang telah mencapai suatu tujuan (Lestari *et al.*, 2021).

Untuk melakukan peningkatan suatu kinerja karyawan, bisnis harus memberikan insentif keuangan dan mempertahankan karyawan jangka panjang sebagai staf., yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan (Suryadewi *et al.*, 2020).

Perusahaan perlu mengembangkan struktur kompensasi yang adil yang akan memuaskan karyawan dan mendorong mereka untuk unggul dalam pekerjaan guna merekrut staf yang hebat. Lima elemen berikut digunakan oleh sebagian besar perusahaan saat mengembangkan rencana pembayaran mereka.

1. Untuk representasi komparatif, banyak organisasi pesaing memberikan tarif gaji dan gaji.
2. Undang-undang, seperti undang-undang upah minimum federal kota atau negara bagian
3. Harga rata-rata barang sehari-hari
4. Kekuatan keuangan organisasi
5. Produktivitas pekerja (Sutrisno, 2017)

Kompensasi adalah korporasi yang menawarkan kepada pekerjanya beberapa hibah dalam bentuk gaji atau tarif pembayaran. Insentif dan kompensasi juga ditawarkan untuk memotivasi pekerja. Akibatnya, total kompensasi dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

#### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah semacam kompensasi yang disepakati pada saat kontrak kerja dan penandatanganan kontrak serikat pekerja. Bisnis lebih suka menyelesaikan akun secara langsung untuk menunjukkan terima kasih kepada pekerja yang telah menangani pekerjaan mereka sebagai gaji atau tingkat pendapatan yang disepakati.

#### **2. Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung yaitu memberikan banyak tunjangan kepada pekerja selain gaji atau imbalan, yang dapat berupa uang atau barang. Meskipun ada beberapa bentuk dan jenis kompensasi tidak langsung, umumnya dapat dibagi menjadi dua kategori: program bantuan kesejahteraan karyawan dan inisiatif kesehatan dan keselamatan.

#### **3. Insentif dan Bonus**

Kompensasi ini yaitu hadiah yang diberikan kepada anggota staf untuk mendorong kinerja yang terhormat dan hasil yang lebih tinggi. Bergantung pada kemampuan dan dorongan organisasi, gaji ini tidak ditetapkan (Batjo and Shaleh., 2018).

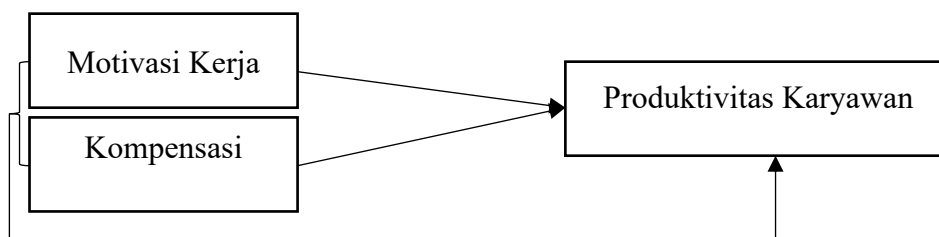
### Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah segala sesuatu yang menjadi landasan pada salah satu faktor dalam manufaktur yang meningkatkan output dan kualitas dalam bisnis, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kapasitas untuk menciptakan produk atau menyediakan layanan dengan menggunakan berbagai sumber daya merupakan tanda produktivitas yang kuat. Pada tahun 2019 Produktivitas Dinantara dan Oktaviani menurut Cherny dan Kartikasari (2017) didefinisikan sebagai rasio antara output dan konsumsi input. Dua elemen yang membentuk ide produktivitas adalah dimensi individu dan dimensi organisasi. Interaksi antara orang-orang dan ciri-ciri kepribadian setiap orang adalah dua cara utama agar dimensi produktivitas individu dapat diamati.

Ada enam elemen kunci yang memengaruhi produktivitas kerja, menurut (Desilia *et al.*, 2019), yang menulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Sikap terhadap tenaga kerja, misalnya suatu kecenderungan untuk bekerja yang terdapat atas shift;
2. Tingkat kemahiran yang ditentukan oleh instruksi, persiapan manajemen, beserta pengawasan, serta kapasitas dalam desain kontemporer;
3. Keterkaitan inisiatif dengan pekerja ditunjukkan dengan upaya mereka bekerja sama dengan pemerintah untuk meningkatkan tunjangan;
4. Efektivitas dewan, termasuk manajemen aset dan kerangka kerja yang kuat untuk meningkatkan efisiensi;
5. Pekerjaan terampil, seperti tanggung jawab tambahan dan perjanjian kerja;
6. Bisnis yang ditunjukkan dengan inovasi dan pengambilan resiko.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada pendekatan di atas, H1 dan H2 diuji dengan menggunakan uji yang bersifat parsial pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan kepada produktivitas, serta H3 diuji dengan menggunakan uji simultan atau gabungan pengaruh produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Hipotesis penelitian didasarkan pada beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- H1 : Diprediksi motivasi kerja mampu memberi pengaruh yang bersifat signifikan kepada produktivitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik.
- H2 : Diprediksi kompensasi mampu memberi pengaruh yang bersifat signifikan kepada produktivitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik.
- H3 : Diprediksi motivasi kerja beserta kompensasi mampu memberi pengaruh yang bersifat signifikan kepada produktivitas karyawan di PT. Petrokimia Gresik.

## Metode

Pengumpulan atas suatu data untuk temuan yang terdapat atas penelitian ini dilaksanakan secara kuantitatif, dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk setiap masing-masing responden. Explanatory testing adalah metode studi yang harus digunakan. Strategi studi kausalitas harus digunakan untuk memastikan hubungan atau dampak antara dua variabel atau lebih. PT. Produktivitas petrokimia Gresik akan dikaji dalam penelitian ini dalam kaitannya dengan variabel bebas motivasi kerja dan remunerasi.

Pengambilan suatu sampel untuk temuan yang terdapat atas penelitian ini cenderung mempergunakan pendekatan *purposive sampling*, yang berarti bahwa kriteria yang dilakukan pemilihan oleh peneliti untuk dapat dipertimbangkan. Peneliti wajib menggunakan standar sampel tertentu sesuai dengan tujuan penelitiannya, yaitu standar yang digunakan sebagai standar kolektif (Kurniawan, 2014).

Yang dimaksud dengan “populasi” adalah sekelompok item dan orang yang peneliti pilih untuk dipelajari kemudian dan dilakukan pengambilan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012:80). Objek beserta subjek ini dikatakan memiliki fitur serta karakteristik khusus yang telah dipilih oleh peneliti untuk ditelusuri. 253 personel divisi SMT PT. Petrokimia Gresik merupakan populasi penelitian ini. Persamaan Slovin tercantum di bawah ini:

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

Keterangan :

n = Jumlah yang terdapat pada suatu sampel yang bersifat minimal

N = Jumlah atas suatu populasi yang bersifat keseluruhan

e = Persen atas suatu kelonggaran akurasi yang disebabkan oleh kesalahan sampling (Kurniawan, 2014: 84)

155 responden yang berpartisipasi dalam survei secara keseluruhan dapat digunakan untuk menghitung rumus di atas seperti:

$$n = \frac{253}{1 + 253(0,05)^2}$$
$$n = 154,97$$

Berjumlah 155 tanggapan setelah pembulatan. Ini berarti ukuran sampel 155 responden adalah jumlah minimum yang dibutuhkan.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, responden dikirimkan kuesioner (pertanyaan) melalui *Google Forms*. Melalui pemberian urutan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis, kuesioner ialah alat dalam melakukan suatu pengumpulan atas suatu data yang mampu memberikan jawaban untuk setiap responden.

Dalam penelitian ini, kuesioner pribadi digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan metode ini, responden bertanggung jawab untuk membaca pertanyaan peneliti dan menanggapi. Jika responden memiliki pertanyaan atau survei yang tidak mereka pahami, peneliti dapat mengklarifikasinya. Selain itu, ketika responden mengisi kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan jawabannya (Ardiansyah *et al.*, 2020).

Skala pengukuran adalah suatu ketetapan yang cenderung mampu digunakan sebagai acuan dalam menentukan jarak pendek ataupun jarak jauh yang mengacu pada suatu alat ukur, sehingga alat tersebut dapat memberikan hasil kuantitatif pada saat digunakan. Mayoritas responden (58%) bersikap netral, sedangkan 41% menyatakan sangat tidak puas, seperti dalam contoh berikut:

1. Sangat setuju (SS) sehingga mampu mendapatkan nilai 5
2. Setuju (S) sehingga mampu mendapatkan nilai 4

3. Netral (N) sehingga mampu mendapatkan nilai 3
4. Tidak setuju (TS) sehingga mampu mendapatkan nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) sehingga mampu mendapatkan nilai 1 (Satriadi 2017)

**Table 1. Pernyataan Kuesioner**

Variabel	No	Pernyataan
Motivasi Kerja (X1)	1	Saya memiliki dorongan untuk melakukan tugas saya sebelum tenggat waktu.
	2	Saya merasa terinspirasi di tempat kerja karena atasan saya selalu mengakui pencapaian saya.
	3	Saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan untuk mendorong prestasi.
	4	Pemimpin terus-menerus menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk berbuat lebih baik.
	5	Atasan puas dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan saya.
	6	Saya terinspirasi karena saya memiliki kesempatan untuk mengambil karir baru.
Kompensasi (X2)	1	Gaji pokok ditentukan oleh jenis pekerjaan yang saya lakukan.
	2	Saya mendapatkan gaji bulanan dari korporasi setiap bulannya sesuai dengan aturan.
	3	Korporasi dapat memberikan gaji insentif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
	4	Fakta bahwa pemberi kerja menawarkan asuransi kesehatan membuat saya merasa aman saat bekerja di sana.
	5	tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran yang dipegang
	6	Kegiatan kerja saya didukung oleh fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja dengan cukup baik.
Produktivitas Karyawan (Y)	1	Karyawan memenuhi tolok ukur yang ditentukan dengan mencapai tujuan mereka.
	2	Dalam setiap karya, saya berusaha untuk menjadi baru dan kreatif.
	3	Saya jarang mengeluh, tetapi saya merasa terbebani oleh tugas saya.
	4	Saya terbuka untuk ide dan kritik yang membantu.
	5	Saya dapat melakukan penyelesaian tugas setara dengan kriteria perusahaan.
	6	Ini adalah tujuan saya untuk menyelesaikan tugas kerja jauh sebelum tanggal jatuh tempo perusahaan..

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Ada tiga kategori validitas instrumen dalam kajian penelitian yang dimungkinkan (Sugiyono, 2012:125), yaitu:

#### 1. Pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*)

Anda dapat berkonsultasi dengan penilaian profesional dalam ujian ini (peninjauan ahli). Setelah mengumpulkan dan membuat alat untuk fitur yang akan dinilai sesuai dengan teori tertentu yang paling sedikit tiga orang ahli, yang cenderung pada spesialis dengan gelar doktor sesuai dengan data penelitian,

#### 2. Pengujian Validitas Isi (*Content Validity*)

Uji validitas isi dapat memperbandingkan isi atas suatu instrumen dan isi desain yang ditentukan; Tes ini dilakukan dengan cara membandingkan materi yang dipelajari dengan isi instrumen. Membandingkan hasil dari program yang berbeda adalah bagaimana validitas konten instrumen yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program ditentukan..

#### 3. Pengujian Validitas Eksternal

Persyaratan yang ditetapkan dalam instrumen dibandingkan dengan data aktual saat ini untuk mendapatkan hasil yang akurat

### Uji Realibilitas

Data atau kesimpulan biasanya terlihat andal jika tidak menunjukkan perubahan signifikan dari waktu ke waktu. Jika dua atau lebih hal yang diteliti pada berbagai periode juga memberikan data yang identik dengan peneliti yang cenderung selaras, atau jika ada data yang memperoleh informasi yang sama jika dipisah menjadi dua, maka data tersebut dapat dikatakan kredibel (Sugiyono, 2012:364). Metode Alpha Cronbach dapat digunakan untuk menentukan konsistensi survei.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Dalam penyelidikan ilmiah, uji normalitas menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Kurva berbentuk lonceng dibentuk oleh nilai-nilai yang berada di luar distribusi normal (lonceng). Data mungkin tidak normal jika memiliki nilai yang sangat tinggi (ekstrim) atau ukuran keseluruhan yang sangat rendah (jarang). Bagan Standardisasi Regresi P-Plot Normal menunjukkan hasil tes ini sebagai titik-titik yang diplot di sepanjang garis grafik. Memanfaatkan prosedur numerik untuk melakukan backtest membutuhkan pemilihan ukuran nilai kuantitatif perbandingan untuk menjamin kumpulan data yang terdistribusi normal. Studi ini penting karena dapat membantu peneliti menghindari membuat penilaian yang salah jika mereka hanya mengandalkan alat visual dan grafis. Tes Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu studi tersebut. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa Kolmogorov-Smirnov  $Z > Z$  tabel atau nominal Probability Sig (2 tailed)  $> \alpha$ ;  $\alpha > 0,05$  keduanya menunjukkan bahwa kurva residual standar berdistribusi normal., maka temuan pengujian dapat dikatakan konklusif (Wibowo & Wulandari, 2020).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermanfaat untuk membandingkan varian residual dari banyak pengamat dan melihat di mana mereka tumpang tindih atau berbeda. Jika tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada varian residu antara dua pengamat, maka model regresi dikatakan homoskedastis (Kurniawan, 2014:158) (Kurniawan, 2014:158). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Park Gleyser. Hasil probabilitas bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari nilai alpha (0,05).

#### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas cenderung berlandaskan atas tujuan untuk memahami terkait apakah variabel bebas dalam model regresi berhubungan satu sama lain. Pelanggaran multikolinieritas dalam persamaan regresi akan menjadi hubungan (korelasi) antara dua atau lebih variabel independen yang sempurna atau hampir sempurna. Multikolinieritas terjadi ketika variabel independen dalam model persamaan berkorelasi. Instrumen pengujian VIF (variance inflation factor) dapat dikonsultasikan atau digunakan untuk mengidentifikasi indikator multikolinieritas. Multikolinieritas tidak dapat terjadi karena nilai toleransi VIF masing-masing tidak kurang dari 0,1 dan tidak lebih dari 10 (Wibowo & Wulandari, 2020).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda menggambarkan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen (Wibowo & Wulandari, 2020). Penggunaan analisis ini memungkinkan seseorang untuk menunjukkan kondisi tertentu, seperti menentukan nilai taksiran variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada, serta jenis dan arah hubungan antara keduanya. dari serangkaian keadaan tertentu. Untuk variabel independen dalam model regresi, ini akan menjadi kenaikan atau penurunan nilai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan menggunakan metode ini dimungkinkan untuk mengubah variabel dependen dengan menyesuaikan jumlah variabel independen dalam model regresi (Wibowo & Wulandari, 2020). Seberapa baik model yang dihasilkan menggambarkan realitas ditunjukkan oleh koefisien numerik yang ditampilkan. Fraksi dari total varians dalam Y (variabel dependen) yang mungkin dikaitkan dengan X dilambangkan dengan koefisien (variabel independen).

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Analisis uji parsial mencakup prosedur berikut:

- a) T hitung cenderung lebih kecilnya atas T tabel, nominal signifikan cenderung lebih besar dari 0,05 =H0 diterima sehingga mampu menjadi Ha ditolak
- b) T hitung lebih besarnya atas T tabel, nominal signifikan cenderung lebih kecil 0,05 =H0 ditolak sehingga mampu menjadi Ha diterima

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Telah ditunjukkan, sebagaimana dinyatakan oleh (Sanusi, 2012:137), bahwa pengujian koefisien secara simultan adalah praktik yang umum. Untuk alasan ini, nilai F dapat dihubungkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang dievaluasi bersama dengan nilai F ketika uji standar dilakukan secara tidak langsung ( $R^2$ ). Ini bukan kebetulan; Bila koefisien determinasi ( $R^2$ ) tinggi, berarti sebagian besarnya atas variasi variabel dependen cenderung mampu dipertanggungjawabkan atas suatu variabel independen, sedangkan angka  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa sebagian besar variasi variabel independen. tidak dapat dipertanggung jawabkan oleh uji F.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 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, 2022



Merujuk pada tabel 2 di atas, semua hasil di atas dapat dianggap telah valid karena data yang diproses memiliki skor korelasi momen produk Pearson (atau r hitung) lebih besarnya dari nol

**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, 2022

Merujuk pada tabel 3 di atas mengamati seperti dengan nilai 0,826 untuk variabel motivasi kerja (X1), 0,894 untuk variabel kompensasi (X2), dan 0,870 untuk variabel produktivitas (Y), ditetapkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dipercaya

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

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

		Unstandarized Residual
N		155
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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 <sup>c</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Merujuk pada hasil pengujian atas suatu data selaras atas tabel 4 di atas sehingga 155 catatan terlihat, menunjukkan bahwa N adalah angka yang cukup besar. Dalam kasus di mana "Asymp.Sig (2-tailed)" lebih tingginya dari 0,05, ini membuktikan jika data mengikuti distribusi normal. Akibatnya, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa semua data variabel mengikuti distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
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, 2022

Merujuk pada tabel 5 di atas, menampilkan nilai VIF senilai 1,494 untuk variabel Motivasi Kerja dan nilai VIF senilai 1,494 untuk variabel Kompensasi; ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang menunjukkan indikasi multikolinearitas (VIF 10).

### Uji Heterokedasititas

**Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser**

Coefficients <sup>a</sup>						
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, 2022

Merujuk pada tabel 6 di atas, dalam istilah statistik, heteroskedastisitas tidak ada jika dan hanya jika hasilnya memiliki tingkat signifikansi 0,05. Dua variabel tersebut di atas memiliki nilai signifikan, seperti terlihat pada Tabel 6: “Motivasi Kerja” (X1) dengan 0,692 dan “Kompensasi” (X2) dengan 0,875. Akibatnya, tidak ada bukti heteroskedastisitas di salah satu variabel independen.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Dengan menggunakan bentuk persamaan regresi yang diberikan pada tabel 7, kami mendapatkan kesimpulan berikut dari analisis data kami:

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

Untuk memecah persamaan ini, kita memiliki :

1. Dengan kata lain, jika nominal variabel independen (motivasi kerja beserta kompensasi) sama-sama nol, maka produktivitas karyawan juga nol, memberikan nominal konstanta 3,790..
2. Nilai variabel motivasi kerja adalah 0,655, maka kenaikan satu poin (1%) pada variabel tersebut akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,655 poin (atau 15%) pada variabel produktivitas karyawan.
3. Dengan nilai 0,184, kompensasi merupakan faktor yang menentukan seberapa besar peningkatan produktivitas karyawan yang diharapkan untuk setiap satu poin persentase yang ditambahkan ke remunerasi.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Table 8. Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
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, 2022

Merujuk pada tabel 8, ditemukan 0,648 statistik R-Square yang dimodifikasi. Angka ini, jika dinyatakan sebagai persentase, menunjukkan jika variabel independen mampu memberi suatu pengaruh senilai 64,8% kepada variabel dependen berkat persentase kontribusinya

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

**Table 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
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, 2022

Merujuk pada table 9 di atas, produktivitas karyawan (Y) terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor: motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2):.

1. Hasil  $t_{hitung}$  (11,442) cenderung lebih tingginya dari  $t_{tabel}$  (1,975) dengan taraf signifikansi 0,000 0,05 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) signifikan. Oleh karena itu, variabel produktivitas pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel motivasi kerja (Y).
2. Variabel kompensasi (X2) signifikan pada taraf 0,001 ketika  $t_{hitung}$  (3,399) cenderung lebih tingginya dari  $t_{tabel}$  (1,975). Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang cenderung bersifat positif serta signifikan secara statistik yang berada antara variabel kompensasi atas variabel produktivitas (Y).

### 2. Uji Simultan (Uji F)

**Table 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326,487	2	663,243	139,819	0.000 <sup>b</sup>
	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, 2022

Uji F yang ditunjukkan pada Tabel 10 di atas membuktikan jika seluruh variabel independen yaitu variabel deskriptif yang berasal dari variabel dependen karena  $F_{hitung}=139,819$  cenderung lebih tingginya dari  $F_{tabel} = 3,06$  dan nilai signifikansinya 0,000 ataupun mampu cenderung lebih kecilnya dari 0,050. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi. Akibatnya, model regresi prediksi variabel dependen (Y)

### Pembahasan

Sebagai konsekuensi dari temuan pengujian simultan, maka  $H_0$  untuk pengujian simultan dapat ditentukan tidak valid karena nominal  $F_{hitung}$  melebihi  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecilnya dari 0,05 dan nominal sig F (0,000 0,05). Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian membuktikan jika variabel kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X1) yang digabungkan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi merupakan kunci untuk mencapai tingkat produktivitas karyawan yang tinggi.

Berdasarkan temuan penelitian dicermati jika adanya keterkaitan yang bersifat signifikan antara produktivitas karyawan (Y) dengan motivasi kerja (X1). Hasil teknik uji signifikansi menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  cenderung lebih tingginya dari  $t_{tabel}$  ( $11,442 > 1,989$ ) serta nominal sig.t (0,000 0,05). Akibatnya, meningkatkan motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan peningkatan produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh peningkatan motivasi kerja.

Merujuk atas hasil analisis dicermati juga jika terdapat keterkaitan yang cenderung bersifat signifikan yang berada antara kompensasi (X2) dengan produktivitas karyawan (Y), dengan hasil uji signifikansi metode uji pengaruh menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  cenderung lebih tingginya dari  $t_{tabel}$  ( $3,399 > 1,989$ ) dan sig. t (0,001 0,05). Ada korelasi positif antara kompensasi dan produktivitas karyawan: semakin besar kompensasi, semakin baik produktivitas karyawan.

### Kesimpulan

Dari temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini, banyak kesimpulan yang mampu dibuat yang merujuk atas temuan dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan argumen yang diajukan dalam diskusi sebelumnya. 1.) Hasil investigasi sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja PT. Petrokimia Gresik sangat diuntungkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan data di atas, tingkat inspirasi di PT. Petrokimia Gresik memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Ketiga, PT. Data Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki motivasi tinggi dan kompensasi yang baik

### Daftar Pustaka

- 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, Syahrudin Agung, and Muhamad Azis Firdaus. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 3(4):459–67.

- Batjo, Nurdin, 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 Epon 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.