



Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang

Amri Yahya Hidayat , Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang

Alamat : Jl. Surya Kencana No. 1 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi Autor : hidayatamri12@gmail.com

Abstract This research aims to determine the effect of compensation and motivation on employee work productivity at PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Tangerang Regency. The research method used used descriptive quantitative methods. The sample used was a saturated sample using the entire population of 60 PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Tangerang Regency. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. From the results of this research it can be concluded that compensation has a positive and significant influence on employee work productivity with a value of $T_{count} > T_{table}$ or $(12.779 > 1.672)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{o1} is rejected and H_{a1} is accepted. Motivation has a positive and significant influence on employee work productivity with a value of $T_{count} > T_{table}$ or $(12.364 > 1.672)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{o2} is rejected and H_{a2} is accepted. Compensation and motivation have a positive and significant influence on employee work productivity with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(176.730 > 3.159)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted. Compensation and motivation on employee work productivity have a regression effect of $Y = 4.298 + 0.500X_1 + 0.403X_2 + \alpha$. The result of the R-square value (coefficient of determination) is 0.861, it can be concluded that the variables compensation (X_1) and motivation (X_2) together have an influence contribution to the variable (Y) of 86.1% while the remaining 13.9% is influenced by other factors or other variables not studied.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Work Productivity

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 60 karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(12,779 > 1,672)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(12,364 > 1,672)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(176,730 > 3,159)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 4,298 + 0,500X_1 + 0,403X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,861 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 86,1% sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki

karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Agar mampu lebih bersaing dengan perusahaan lain sebuah perusahaan harus mencapai keberhasilan dan keefektipan tujuan dari sebuah organisasinya yang memiliki sumber daya manusia berkualitas, visioner, kompeten, dan berkinerja optimal. Sumber daya manusia yang kuat dan tangguh merupakan sebuah kebutuhan nyata bagi perusahaan apalagi di era sekarang sumber daya manusia sangat berperan mutlak bagi keberlangsungan di dalam sebuah perusahaan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya etika kerja, etika dalam bekerja merupakan pola aturan normatif yang berisi prinsip moral dan system nilai yang menjadi pedoman dalam kegiatan bekerja aturan ini di buat untuk membatasi perilaku individu agar tidak mengganggu individu lain dalam kegiatan didalam lingkungan bekerja.

Permasalahan kompensasi harus segera diselesaikan demi tujuan usaha tercapai. Pemberian kompensasi pada karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang masih hanya berupa gaji/upah setiap bulan saja, tanpa adanya tambahan tunjangan lain yang dapat mendorong kinerja karyawan. Tidak adanya bonus akhir tahun, tidak adanya tunjangan hari raya, dan tidak adanya tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan, ini merupakan permasalahan yang terlihat pada usaha PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang. Minimnya pemberian kompensasi pastinya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang. Pemilik usaha harus segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada usaha yang dijalankannya. Pemilik perusahaan harus memperhatikan dengan baik dan cermat mengenai kesejahteraan para karyawannya, demi tercapainya tujuan dari pemilik perusahaan. Adapun beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, sebagaimana digambarkan dalam tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

**Data Kompensasi Karyawan pada
PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang**

Jenis Kompensasi	Tahun		
	2020	2021	2022
Gaji Pokok	3.000.000/bulan	3.300.000/bulan	3.500.000/bulan
Insentif Lembur	10.000/jam	10.000/jam	10.000/jam
Bonus	500.000/bulan	-	500.000/bulan

THR	Tentatif	Satu bulan gaji	Tentatif
-----	----------	-----------------	----------

Sumber: PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, 2023

Berdasarkan data tabel 1.2 kompensasi diatas, menunjukkan bahwa gaji/upah yang diberikan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang masih dibawah upah minimum regional Tangerang. Pada tahun 2020, karyawan menerima gaji dalam sebulan Rp3.000.000,- insentif lembur Rp10.000,- per jam

dan bonus diberikan ketika mencapai target penjualan sebesar Rp500.000,- perbulan. Pada tahun 2021 upah naik menjadi Rp3.300.000,- perbulan, dan insentif lembur tetap di Rp10.000,- per jam. Pada tahun 2022 upah naik menjadi Rp3.500.000,- perbulan, dan insentif lembur tetap Rp10.000,- per jam dan bonus diberikan ketika mencapai target penjualan masih sama sebesar Rp500.000,- perbulan. Dari data tersebut dapat disimpulkan, bahwa pemberian kompensasi masih terbilang rendah jika dibandingkan dengan upah minimum regional Tangerang. Hal ini cepat atau lambat akan menjadi permasalahan bagi PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan. Adapun beberapa jenis motivasi yang diberikan oleh PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, sebagaimana digambarkan dalam tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3

Data Motivasi Karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang

No	Indikator	Jenis Pemberian Motivasi	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisiologis	Uang Tunjangan Kinerja	Ada	Ada	Ada
		Uang Shift	Ada	Ada	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	Tidak	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial	<i>Capacity building</i>	Ada	Ada	Tidak
		Tugas khusus, Pelatihan	Ada	Ada	Ada

4	Kebutuhan Penghargaan	Pemberian Insentif/Bonus	Ada	Tidak	Ada
No	Indikator	Jenis Pemberian Motivasi	Tahun		
			2020	2021	2022
		Penghargaan karyawan teladan	Tidak	Tidak	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pendidikan Lanjut	Tidak	Tidak	Ada

Sumber: PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 data motivasi tersebut didapatkan langsung dari PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang. Dapat dilihat pada tahun 2020 terjadi ketidakadaan BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, penghargaan karyawan teladan dan pendidikan lanjut. Selanjutnya pada tahun 2021 terjadi ketidakadaan penghargaan karyawan teladan, insentif/bonus dan Pendidikan lanjut. Sedangkan pada tahun 2022 terjadi ketidakadaan *capacity building*. Motivasi yang telah diberikan perusahaan tidak sesuai ekspektasi para karyawan. Setiap perusahaan memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para karyawan PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan kondisi diatas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kasih Kurnia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang?
- 2 Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang?
- 3 Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.

Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

- 1 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang
- 2 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini memiliki 2 (dua) manfaat yaitu Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pamulang, dan sebagai bahan evaluasi bagi rekan-rekan mahasiswa Universitas Pamulang pada Angkatan berikutnya dan sebagai referensi bagi literatur Universitas Pamulang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada di lapangan, juga sebagai salah satu persyaratan dalam mengambil gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Pamulang, dan penulis ingin lebih memahami dan mendalami sumber daya manusia serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai referensi atau bahan bacaan dan dapat membantupeneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan,

meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:160) “uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Menurut Ghozali (2016:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik:

a. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Grafik

Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Statistik

Uji normalitas sebaiknya dilengkapi dengan uji statistik karena terkadang tampilan

grafik dapat menyedatkan secara visual. Uji statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov menggunakan program SPSS 26. Kriteria uji normalitas statistik Kolmogorov-Smirnov adalah:

- 1) Jika nilai Asymp Sig > 0,05 data terdistribusi normal
- 2) Jika nilai Asymp Sig < 0,05 data tidak terdistribusi normal

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Sumber: Sugiyono (2013:257)

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2016), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen". Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2016:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatana lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas".

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mengetahuinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

a. Kriteria pengujian yang digunakan:

Menurut Ghozali (2017:140) keputusan pada pengujian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang,

melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawahangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Sejarah Singkat PT. Kasih Karunia Sejati

PT. Kasih Karunia Sejati merupakan perusahaan swasta ritel garmen dan manufaktur terbesar di Jawa Timur. Perusahaan kami berdiri sejak tahun 1968 mengembangkan bisnis dalam bidang *fashion* pria dan wanita. Dalam pengembangan ini kami telah menjadi salah satu *supplier* produk di beberapa *department store* yang mencakup distribusi skala nasional dengan konsep penjualandalam volume besar, efisiensi, harga dan biaya rendah. Sasaran utamanya yaitu *Mall*, Toko *online/Offline*, pasar, pedagang pengencer (*retail*) dan masih banyak lagi.

PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang sebagai perusahaan yang mencakup distribusi skala nasional, untuk itu harus di dukung olehketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Sisi lain perusahaan harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak padakelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenislainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadikan merk produk fashion yang terkenal di dalam dan luar negeri.

b. Misi

Meningkatkan kualitas produk dalam negeri agar menjadi lebih baik lagi dan menjaga eksistensinya di pasar global serta membangun loyalitas konsumen.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap produktivias kerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun rumus untuk menentukan nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut: $t_{tabel} = t_{\alpha,df}$
 (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = tarif nyata 5%.

$df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, maka $t_{tabel} = 1,672$.

1) Pengaruh kompensasi Terhadap produktivias kerja karyawan

$H_{01} : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.574	2.603		2.525	.014
	Kompensasi	.833	.065	.859	12.779	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,779 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig,0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap produktivias kerja karyawan

$H_{02} : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang

$H_{a2} : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24, dengan hasil sebagai

berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	12.682	2.206		5.750	.000	
Motivasi	.700	.057	.851	12.364	.000	

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,364 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (ujisimultan). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi $F_{tabel} = 3,159$ Kriteria dikatakan signifikan jika

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ρ value $< Sig.0,05$. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

$H_{a3} : \rho_1 = 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Produktivias (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2496.075	2	1248.037	176.730	.000b
	Residual	402.525	57	7.062		
	Total	2898.600	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(176,730 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan Motivasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabelindependen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain kompensasi dan Motivasi terhadap produktivias kerja karyawan pada PT. KasihKarunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang akan meningkatkan kinerja karyawanbaik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi

1. Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka terlihat nilai rata-rata 3,73 berada dikategori skala (3,40 - 4,19) dimana tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) memiliki skala atau kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi pada nomor 4 “Setiap tahun karyawan mendapat tunjangan hari raya”.

2. Berdasarkan hasil uji uji validitas item kuesioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254) Berarti seluruh

variabel kompensasi (X_1) realibel

3. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837 dimana *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 berarti seluruh variabel kompensasi (X_1) realibel.
4. Berdasarkan tabel 4.22 di atas diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,859 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1,000. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
5. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,779 > 1,672$) hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

Variabel Motivasi

1. Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka terlihat nilai rata-rata 3,47 berada di kategori skala (3,40 - 4,19) dimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2) memiliki skala atau kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi pada nomor 5 “ Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis”.
2. Berdasarkan hasil uji uji validitas item kuesioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254) Berarti seluruh variabel motivasi (X_2) realibel.
3. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889 dimana *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 berarti seluruh variabel motivasi (X_2) realibel.
4. Berdasarkan tabel 4.23 di atas diperoleh nilai R (koefisien korelasi). sebesar 0,851 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1,000. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,364 > 1,672$) hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

1. Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka terlihat nilai rata-rata 3,63 berada dikategori skala (3,40 - 4,19) dimana tanggapan responden terhadap variabel produktivias kerja karyawan (Y) memiliki skala atau kategori baik.Pernyataan yang memiliki skor paling tinggi pada nomor 6 “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”
2. Berdasarkan hasil uji uji validitas item kuesioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254) berarti seluruh variabel produktivias kerja karyawan (Y) realibel.
3. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.845 dimana *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ berarti seluruh variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) realibel.
4. Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar0,928 artinya variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki tingkatpengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap produktivias kerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada padaskala 0,800 – 1,000.
5. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (176,730 $>$ 3,159), hal ini juga diperkuat Sig (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivias kerja karyawan di PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,779 $>$ 1,672) hal ini diperkuat dengan $<$ Sig.0,05 atau (0,000 $<$ 0,05). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 73,8% sedangkan sisanya26,2% dipengaruhi faktor lain.
- b. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,364 $>$ 1,672) hal ini diperkuat dengan nilai $<$ Sig.0,05 atau (0,000 $<$ 0,05). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_2) terhadap produktivitaskerja karyawan (Y) adalah sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar27,5% dipengaruhi faktor lain.

- c. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(176,730 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat dengan $< Sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 86,1% sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi faktor lain.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu kompensasi dan motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner yang diisinya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator kompensasi (X_1) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{1.4}$ "Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan." dengan rata-rata 3,73. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang lebih memberikan tunjangan yang layak agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator motivasi (X_2) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{2.5}$ "Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis" dengan rata-rata 3,47. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan kepada atasan PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang untuk selalu menjalin hubungan kepada karyawan agar terjalin kekompakan.

3. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh pernyataan dengan nilai terendah yaitu $X_{2.6}$ “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjaditanggung jawab saya.” dengan rata-rata 3,63. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar PT. Kasih Karunia Sejati cabang Kabupaten Tangerang agar memberikan kompensasi dan motivasi yang sesuai agar etos kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: AswajaPressindo.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISUPress.
- Ali Sadikin, I. M. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS(Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Hartono, U. F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponogoro:Universitas Muhammadiyah Ponogoro Press.
- Herry Krisnandi, S. E. (2019). *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai IlmuManajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- I Wayan Murdiartha Utama, N. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Sejarah, Model,Strategi dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahardika, F. d. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mochlas,E.B.(2020).*Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: YramaWidya.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dariTeori ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Bandung: PT. Ravika Aditama.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alvabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, D. D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media NusaCreative.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Veithzal Rivai, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta Edisi 60.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusuf, A. M. (2021). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.