

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GENDOEL KARYA NUSANTARA TUBAN**

Diah Nur Fitriana<sup>1</sup>, Yudi Supiyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe

\* Email: diahfitriana198@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh atau mengetahui hasil analisa mengenai pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dari PT. Gendoel Karya Nusantara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang menggunakan sebanyak 60 responden dari keseluruhan jumlah karyawan PT. Gendoel Karya Nusantara. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,184 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.00247. Selain itu, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan produktivitas kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,035 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.00247. Hasil uji simultan memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,480 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,159 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompensasi finansial secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Gendoel Karya Nusantara Tuban. Serta mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin produktif mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula komitmen dan produktivitas kerja karyawan.

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

### **PENDAHULUAN**

Sektor industri pengolahan atau manufaktur masih Berperan sebagai kontributor utama dalam peningkatan ekonomi Indonesia di tahun 2023, sebagaimana dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), nilai ekonomi Indonesia diukur melalui Produk Domestik Bruto (PDB) saat ini merupakan perekonomian yang berkontribusi. Harga Produk (ADHB) diperkirakan mencapai Rp 20.892,4 triliun pada tahun 2023. Perlu diketahui juga bahwa sektor usaha yang memberikan kontribusi besar adalah industri pengolahan yang memberikan kontribusi terbesar terhadap perekonomian Indonesia pada tahun 2023, dengan menyumbang 18,67% dari PDB Indonesia tahun lalu (Rp3.900,1 triliun). Karena itu, di era modern saat ini terutama persaingan dunia usaha industri pengolahan jelas semakin meningkat. Agar suatu bisnis sukses, sumber daya manusia harus memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas bisnis.

Agar dapat bertahan di era globalisasi, dibutuhkan SDM yang dapat memberikan kontribusi dalam seluruh aktivitas perusahaan, berperan aktif, dan mempengaruhi kinerja serta keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai sasaran perusahaan. karena perusahaan memerlukan efisiensi dan efektifitas dalam produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Produktivitas kerja karyawan seringkali menjadi permasalahan bagi para manajer internal yang mengelola tenaga kerja suatu perusahaan. Hal ini antara lain kurangnya tinjauan produktivitas, rendahnya motivasi kerja, ketidakmampuan perusahaan bersaing dan

beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan informasi, bahkan masalah kompensasi yang diberikan perusahaan untuk para karyawan yang dinilai kurang maksimal.

Menurut Hanaysha (dalam Agustini & Dewi, 2019:2) mengatakan bahwa perusahaan dianggap berhasil dalam mencapai tujuannya jika karyawannya bekerja secara produktif, akan tetapi jika karyawan tidak melakukannya atau tidak bekerja secara produktif, maka perusahaan tersebut dapat dianggap gagal. Berhasil menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu adalah tanda bahwa seorang pekerja produktif. Dilihat hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan, jadi faktor tersebut penting. Motivasi kerja karyawan memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Namun terdapat kendala yang mungkin dapat menghambat motivasi kerja karyawan yaitu salah satunya adalah kurangnya pengakuan atau reward yang memadai atas kontribusi karyawan. Masalah ini muncul ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak ada peluang untuk pengembangan karir, mereka cenderung kehilangan motivasi dan semangat kerja. Oleh sebab itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk memahami aspek-aspek yang dapat memengaruhi motivasi kerja pekerjanya dan mengimplementasikan skema yang tepat dalam mengatasi kendala tersebut demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dengan pencapaian yang optimal dalam segala sisi.

Perusahaan Gendoel Apparel bergerak di bidang industri tekstil dan pakaian berbentuk perusahaan Perseroan Terbatas yang mana seiring dengan pertumbuhan bisnis yang pesat, perusahaan ini memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap produktivitas karyawan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Gendoel berdiri pada tanggal 1 Juli 2012 dengan nama Gendoel Collection. Setelah itu masuk ke dunia sablon dan 4 tahun kemudian merambah ke dunia konveksi yang melayani pemesanan/penjual kaos olah raga, t-shirt dan jersey dengan berjalannya waktu Gendoel Collection berubah persusahaan Perseroan terbatas yang bernama PT. Gendoel Karya Nusantara. Untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak bisa lepas dan mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan bisa dijadikan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Ketersediaan tenaga kerja ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam merencanakan, menangani dan memanfaatkan tenaga kerja secara efisien. Dengan demikian, organisasi yang memiliki jumlah sumber daya manusia yang memadai cenderung lebih sukses dalam mencapai target dan tujuan strategisnya (Sunarya, 2022:1).

Pemasalahan produktivitas kerja pada PT Gendoel Karya Nusantara ditunjukkan dari kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam beberapa bulan terakhir. Pada bulan maret 2024 target produksi ada pada angka 8.000 kaos namun hanya ter-realisasikan sebanyak 3.747 kaos yang mana masih memiliki selisih sebanyak 4.253 kaos dari target yang ditentukan. Hal tersebut tidak lepas dari minimnya angka kompensasi berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan produktivitas kerja. Permasalahan gaji yang didapatkan oleh karyawan berada pada taraf dibawah UMK yang telah ditetapkan di Kabupaten Tuban, hal ini membuat karyawan yang bekerja lebih lama tidak merasa puas dalam hal gaji/upah karyawan. Teori ini menyatakan bahwa semangat kerja seseorang akan menurun ketika imbalan yang diterimanya dirasakan terlalu rendah atau tidak sejalan dengan pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh karyawan, sehingga hal tersebut bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Gendoel Karya Nusantara Tuban.

Menurut Usmeila (2023:3) menyatakan bahwa meskipun berbagai bentuk dorongan dapat membantu orang mencapai potensi mereka secara maksimal, motivasi dapat membantu orang mewujudkan potensi mereka lebih cepat. Karena itu, peningkatan produktivitas terjadi ketika motivasi karyawan naik. Karyawan yang termotivasi biasanya bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, serasi dengan temuan yang diperoleh dari analisis yang telah dilakukan oleh Usmeila (2023) mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu variabel produktivitas kerja, pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang menguatkan pengaruh antara motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang menyatakan sebuah pernyataan bahwa motivasi saja cukup untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja karyawan PT tersebut. Diharapkan, informasi baru yang diberikan oleh temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada manajer dalam

mengembangkan langkah-langkah kebijakan dan strategi yang berhasil, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Beberapa hasil yang diharapkan termasuk identifikasi faktor-faktor motivasi finansial yang paling berpengaruh, analisis pengaruh antara insentif dan produktivitas, serta rekomendasi praktis untuk implementasi strategi motivasi yang lebih efektif.

Menurut Suryantika & Wibawa (2020:1010) Kompensasi merupakan salah satu elemen krusial untuk mencapai hasil kerja yang maksimal atau meningkatkan performa kerja. Konsep ini didukung dengan teori keadilan (*equity theory*) oleh Robbins and Judge (dalam Irawati, 2018:1) bahwasanya semangat kerja seseorang akan menurun ketika imbalan yang diterimanya dirasakan terlalu rendah atau tidak sejalan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja mereka di PT. Gendoel Karya Nusantara Tuban. Seperti dalam penelitian sebelumnya oleh Nanda & Siagian (2022:1) pencapaian hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial menjadi sangat penting dalam perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas, memudahkan sasaran strategis, dan memperoleh komitmen organisasi. Sama halnya dengan

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan tingkah laku atau perbuatan seseorang yang menggerakkan tindakan seseorang guna untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memainkan peran kunci dalam menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan dan yang akan dicurahkan seseorang untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi yang kuat, seseorang cenderung lebih gigih dan bersemangat dalam mengejar target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Lestari (2022) Motivasi adalah dorongan dari faktor yang dapat berasal dari pribadi maupun dari pengaruh lingkungan luar yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan dalam aktivitas atau perilaku tertentu, sehingga menjadi lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya. Indikator motivasi kerja (X1) secara internal menurut (Hamzah B. Uno, 2021:82) adalah 1) Tanggung jawab, 2) Melaksanakan tugas pencapaian target, 3) Rasa senang bekerja, 4) Kompetitif/Selalu berusaha mengungguli orang lain.

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Kadarisman (dalam Nuraisyah et al., 2022:41) kompensasi adalah bentuk pemberian yang wajib dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan atas partisipasi dan usaha mereka. Kompensasi termasuk bagian integral dari MSDM yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi dan memotivasi karyawan. Ini merupakan sebuah sistem terorganisir yang melibatkan penyeimbangan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan yaitu dengan memberikan manfaat kompensasi. Jadi kesimpulan dari semua pengertian itu adalah kompetensi merujuk pada imbalan finansial yang diserahkan kepada tenaga kerja sebagai tanda terima kasih atas kontribusi mereka di perusahaan, meliputi insentif uang, hadiah material, atau bentuk penghargaan lain. Adapula indikator kompensasi finansial (X2) berdasarkan Ramly (dalam Damayanti, 2022:40) menyatakan bahwa indikator/kriteria yang dipergunakan untuk mengukur kompensasi finansial adalah 1) Gaji, 2) Upah, 3) Insentif, dan 4) Bonus.

### **Produktivitas Kerja**

Cara terbaik untuk menggambarkan produktivitas kerja adalah dengan membandingkan hasil keluaran dengan sumber daya yang digunakan. Contohnya, jumlah produk yang dihasilkan dalam periode tertentu dapat dibandingkan dengan waktu kerja yang dihabiskan, memberikan indikasi tentang seberapa efisien dan efektif kinerja karyawan. Salah satu metode untuk menggambarkan produktivitas kerja adalah dengan mengatakan bagaimana suatu sikap atau pikiran yang memiliki semangat untuk melaksanakan perwujudan dan perbaikan sikap mental. Terbagi menjadi dua bagian faktor produktivitas, yaitu diantara lain: 1) Faktor internal (dari diri sendiri) meliputi kejujuran, pengetahuan, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan. 2) Faktor eksternal (situasi dengan pekerjaan) meliputi kualitas kerja, hasil kerja, metode kerja yang kian baik, teknologi yang kian baik dan ketepatan waktu. Indikator produktivitas kerja (Y) menurut Sutrisno (dalam Damayanti 2022:13) adalah 1) Kepiawaian, 2) Semangat kerja, 3) Pengembangan diri, 4) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menawarkan perspektif baru yang penting dan berguna untuk pihak manajemen perusahaan, yang akan membantu mereka dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta keseluruhan produktivitasnya secara lebih optimal dan terukur. Operasional produksi perusahaan menurun dari jumlah target. Penurunan ini disebabkan produktivitas yang menurun, maka dari itu diperlukan solusi yang lebih baik. Produktivitas yang lebih baik dengan karyawan kepentingan diperlukan dan memutuskan untuk memecahkan masalah ini melalui dugaan motivasi dan kompensasi finansial menjadi penyebab hal tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan teknik analisis hubungan antar variable atau bisa disebut dengan korelasional. Mengacu pada pemikiran Azmir, sebagaimana dikutip oleh Azmir (dalam Purnawan & Nurhasan, 2019:7) pendekatan korelasional merupakan strategi penelitian yang berfokus pada pengukuran keterkaitan di antara berbagai faktor yang diteliti, hanya menghubungkan hubungan antar variabel saja. Metodologi ini bertujuan untuk mengungkap pola hubungan yang mungkin terdapat antara variabel-variabel yang menjadi objek kajian. Menggunakan jenis bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (dalam Mahendra & Indriyani, 2019:2) Metode kuantitatif adalah jenis yang memanfaatkan kumpulan sampel dan data berbentuk angka atau numerik. Spopulasi atau unit analisisnya untuk riset ini, subjeknya adalah 60 staf PT. Gendoel Karya Nusantara. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari berjumlah 60 orang karyawan di PT. Gendoel Karya Nusantara. Menurut Arikunto (dalam Fathia *et al.*, 2022) Jika subjek penelitian kurang dari 100, sebaiknya gunakan sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi. Ini memberikan gambaran yang lebih akurat, mengurangi risiko bias, dan meningkatkan kualitas analisis, terutama dalam penelitian skala kecil. Pada analisis ini, data berasal dari sumber data sekunder yaitu hasil dokumentasi atau laporan yang tersedia pada PT. Gendoel Karya Nusantara yaitu laporan realisasi produksi dan target produksi. Sedangkan data primer berupa variabel motivasi kerja, kompensasi finansial dan produktivitas kerja bersumber dari data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada pekerja yang menjadi responden.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji persyaratan instrumen peneliti menguji dengan 2 (dua) pengujian yaitu validitas dan reliabilitas. Data berfungsi sebagai representasi dari variabel-variabel yang diteliti, yang dipakai untuk mengkaji hipotesis yang sudah dikemukakan. Dengan kata lain, kualitas data yang dikumpulkan memengaruhi keakuratan hasil penelitian dan sejauh mana kesimpulan yang diambil dapat diandalkan. Tingkat kevalidan data secara langsung memengaruhi mutu dan kredibilitas atau kualitas hasil penelitian.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan keakuratan suatu data yang merupakan serangkaian tes yang dilakukan untuk memastikan data dalam analisis regresi memenuhi persyaratan tertentu. Tes ini penting untuk menjamin validitas dan keandalan hasil regresi yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, uji asumsi yang diterapkan adalah 1) Uji *Normalitas* untuk memeriksa distribusi data, 2) Uji Multikolinearitas untuk mengidentifikasi keterkaitan linier yang signifikan antara variabel independen, serta 3) Uji Heterokedastisitas. untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai predictor. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data mematuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisis statistik bisa dipercaya dan valid.

### **Analisis Kuantitatif**

Metode penelitian diterapkan untuk mengkaji keadaan atau kondisi, nilai, dan signifikansi pengaruh suatu variabel adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini melibatkan beberapa teknik, yaitu 1) Uji Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel, 2) Evaluasi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa efisien model dalam menguraikan variabel terikat, serta 3) pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan Uji t dan Uji F, yang bertujuan untuk menilai signifikansi dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk menguji kelayakan keseluruhan model. untuk menguji keberartian variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Finishing	8	13.3%
Gudang	2	3.3%
Office	8	13.3%
Print & Cut	12	20%
QC	3	5%
Retail	5	8.3%
Sawing	22	36.7%
Total	60	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada data dalam tabel 1 diatas menunjukkan bahwa departemen Sawing menempati posisi paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 36.7% selanjutnya di bagian paling sedikit anggotanya adalah Gudang yaitu dua orang karyawan dengan perolehan hitungan persentase yaitu 3.3%. Hal ini dapat dikatakan bahwa bagian yang sangat memerlukan tenaga yang banyak adalah pada departemen Sawing dan Print & Cut pada PT. Gendoel Karya Nusantara.

### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
M1	0.871		
M2	0.575		
M3	0.797		
M4	0.856		
M5	0.806	0.2542	Valid
M6	0.792		
M7	0.680		
M8	0.713		
M9	0.861		
M10	0.789		

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K11	0.443		
K12	0.627		
K13	0.552		
K14	0.669		
K15	0.689	0.2542	Valid
K16	0.679		
K17	0.661		
K18	0.744		
K19	0.492		
K20	0.393		

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P21	0.734		
P22	0.854		
P23	0.882		
P24	0.576		
P25	0.822	0.2542	Valid
P26	0.879		
P27	0.906		
P28	0.888		
P29	0.914		
P30	0.919		

Berdasarkan analisis yang disajikan dalam Tabel 2, 3, dan 4, seluruh item pernyataan untuk variabel (X1) dan (X2) yang diuji terhadap (Y) menunjukkan nilai Sig yang lebih rendah dari alpha dan nilai r hitung yang melebihi r tabel. Melalui hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap elemen pada variabel X1, X2, dan Y valid secara keseluruhan. Validitas ini mengindikasikan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur variabel yang dimaksud dan memenuhi standar pengukuran yang diperlukan, sehingga dapat digunakan dengan kepercayaan dalam analisis selanjutnya..

### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
MK	0.925	Reliabel
KF	0.775	Reliabel
PK	0.953	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Disajikan dalam Tabel 5, hasil pengujian menampilkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan produktivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap faktor melampaui 0,60, yang menandakan instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap valid dan hasilnya dapat digunakan untuk analisis lanjutan mengenai hubungan antara motivasi, kompensasi, dan produktivitas. Koefisien Cronbach's Alpha untuk (X1) adalah 0.925, untuk variabel dua (X2) adalah 0.775, dan untuk produktivitas kerja (Y) adalah 0.953.

### Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 60
Normal Parameters, a, b	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.08260654
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.079
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. ( 2 – Tailed )		.200c, d

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 6, uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini mengindikasikan data yang ditelaah berdistribusi normal. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa nilai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yang merupakan batas standar dalam pengujian normalitas data. Dengan nilai Asymp sig yang mencapai angka tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari sebaran data mengikuti pola normal, sehingga data tersebut memenuhi prasangka normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut. Ini berarti bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut dapat dianggap sesuai dan valid untuk digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konstanta		
Motivasi Kerja	0.784	1.275
Kompensasi Finansial	0.784	1.275

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 1,275, jauh di bawah batas 10, menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antara Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y). Ini berarti Motivasi Kerja (X1) memiliki independensi yang baik dari variabel lain. Selain itu, VIF untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) juga tercatat 1,275, menandakan bahwa Kompensasi Finansial (X2) tidak mengalami multikolinieritas signifikan dengan Produktivitas Kerja (Y). Kedua variabel ini dapat berkontribusi secara mandiri tanpa gangguan dari multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.428	2.182		1.113	.271
Motivasi Kerja	-.028	.053	-.079	-.530	.598
Kompensasi Finansial	.031	.052	.091	.610	.544

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 8, hasil pengujian heteroskedastisitas Menandakan bahwa nilai signifikan (sig) dari kedua variabel independen yang dianalisis lebih tinggi nilainya dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap nilai absolut residual regresi yang dihasilkan. Dengan kata lain, nilai-nilai residual regresi tidak menunjukkan pola yang signifikan terkait dengan variabel independen yang diuji, yang pada gilirannya menandakan bahwa dalam model penelitian ini tidak ditemukan indikasi adanya heteroskedastisitas. Keberadaan gejala heteroskedastisitas bisa mengindikasikan adanya ketidaksesuaian varians residual yang dapat mempengaruhi validitas model regresi, namun dalam kasus ini, pengujian tersebut menunjukkan bahwa asumsi dasar tentang distribusi varians residual dapat diterima dan tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Resgresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.155	3.563		3.973	.000
Motivasi Kerja	.537	.087	.622	6.184	.000
Kompensasi Finansial	.171	.084	.205	2.035	.047

Sumber : Data diolah (2024)

Kesimpulan dari tabel 9 menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 14,155 menandakan Produktivitas Kerja (Y) tetap pada angka tersebut jika Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) adalah nol. Selain itu, hasil regresi mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada Motivasi Kerja (X1) memperbesar Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,537, sedangkan kenaikan satu poin pada Kompensasi Finansial (X2) meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,171. Temuan ini menegaskan bahwa baik Motivasi Kerja maupun Kompensasi Finansial berkontribusi positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan Motivasi Kerja memberikan dampak yang lebih besar.

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.532	3.136

A. Predictors: Constant, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Kesimpulan dari tabel 10 menunjukkan bahwa memperlihatkan yaitu nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,547, yang berarti KD = 54,7% setelah dikalikan dengan 100%. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial bersama-sama menyumbang kontribusi signifikan yaitu sebesar 54,7% terhadap variasi Produktivitas Kerja. Namun, 45,3% dari variasi Produktivitas Kerja hasil tersebut masih terpengaruh oleh elemen-elemen lain yang merupakan bukan diperiksa dalam studi ini. Ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan namun belum diidentifikasi dalam penelitian saat ini.

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.155	3.563		3.973	.000
Motivasi Kerja	.537	.087	.622	6.184	.000
Kompensasi Finansial	.171	.084	.205	2.035	.047

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa 1) hasil variabel motivasi kerja, ketika hasil diperlihatkan dapat menghasilkan angka yang mencapai nilai sig. lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki dampak pada variabel Y secara individu atau parsial, dibuktikan dengan nilai yang memiliki  $t_{hitung}$

sebesar 6,184 melebihi  $t_{tabel}$  2.00247 atau ( $6,184 > 2.00247$ ). Dengan ini,  $H_{a1}$  diterima sementara  $H_0$  ditolak. 2) Hasil memperlihatkan bahwa dapat menghasilkan angka yang mencapai nilai sig. lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki dampak pada variabel  $Y$  secara individu atau parsial. Yaitu nilainya ( $2.035 > 2.00247$ ) serta nilai signifikan 0,047 yang lebih kecil dari 0,05.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	34.480	.000 <sup>b</sup>
Residual	57		
Total	59		

Sumber : Data diolah (2024)

Dalam analisis ANOVA pada tabel 12, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansinya. Jika  $f_{hitung}$  melebihi  $F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengukuran,  $f_{hitung}$  adalah 34.480 yang jauh lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yang sebesar 4.01, hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini valid dan sesuai. Angka yang didapatkan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi Finansial ( $X_2$ ) yang mencapai 0,000, yang lebih rendah dari alpha 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima. Ini berarti kedua elemen tersebut secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) dengan signifikan.

### KESIMPULAN

Setelah menganalisis dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, penjabarannya sebagai berikut:

Hasil uji parsial dari hasil variabel motivasi kerja, ketika hasil diperlihatkan dapat menghasilkan angka yang mencapai nilai sig. lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki dampak pada variabel  $Y$  secara individu atau parsial, dibuktikan ( $6,184 > 2.00247$ ). Dengan ini,  $H_{a1}$  diterima sementara  $H_0$  ditolak. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil temuan penelitian sebelumnya yang telah diperoleh oleh para peneliti terdahulu yaitu (Subiyanto *et al.*, 2021). Dari hasil tersebut berarti bahwa semakin karyawan memiliki motivasi berupa dorongan untuk produktif, kreatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka akan meningkatkan kehidupan perusahaan maka karyawan akan mampu dalam mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Hasil uji parsial untuk variabel  $X_2$  hasil memperlihatkan dapat menghasilkan angka yang mencapai nilai sig. lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki dampak pada variabel  $Y$  secara individu atau parsial, dibuktikan ( $2.035 > 2.00247$ ) Dengan ini,  $H_{a2}$  diterima sementara  $H_0$  ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompensasi finansial yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu juga memperkuat hasil ini dengan bukti adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan produktivitas yaitu oleh Nanda & Siagian (2022:1) dan penelitian oleh (Subiyanto *et al.*, 2021) yang mengindikasikan bahwa terdapat dampak yang penting antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, kesimpulannya adalah semakin besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, semakin meningkat pula komitmen serta motivasinya dan produktivitas karyawan dalam bekerja dan semakin produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil uji simultan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gendoel Karya Nusantara Tuban. Hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai yang diperoleh yaitu  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $34,480 > 4,01$ ) dengan signifikansinya yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini tepat seperti dalam riset yang telah dilaksanakan oleh (Priatna *et al.*, 2020). Maka Ini berarti bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi dalam lingkungan kerja

yang lebih harmonis dan produktif. Pendapat tersebut didukung oleh Usmeila (2023:3) yang selaras dengan temuan bahwa motivasi merupakan pengembangan potensi seseorang dapat terjadi secara bertahap, proses ini sering dipengaruhi oleh berbagai dorongan dan rangsangan yang diterima, yang secara berangsur-angsur mendorong individu untuk mengeksplorasi dan memanfaatkan potensi penuh mereka.

Motivasi Kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) lebih dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja berperan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lain. Perusahaan harus fokus pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan karena hal ini penting, seperti program insentif, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, potensi produktivitas dapat dimaksimalkan dan hasil kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Dari hasil yang didapatkan dari output SPSS 26 yaitu  $t_{hitung}$  adalah 6,184 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih tinggi daripada variabel lainnya dan menunjukkan hasil yang paling signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9%0A>ISSN:
- DAMAYANTI, K. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV Jahe Jaya Expedition Lampung*. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0A><http://hipatiapress.com/hpjourals/index.php/qre/article/view/1348%5Cn><http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cn><https://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Dr. Hamzah B. Uno, M. P. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Junwinanto (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Fathia, N. I., Ilham Mubaraq Ritonga, & Hafas, H. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kelelahan Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Canang Indah Industri Medan Belawan. *JASMINE: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2013, 1–8.
- Irawati, S. 2018. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. 2018, 1–20.
- Lestari, F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENDIKA PERKASA MEGAUTAMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1–25.
- Mahendra, K. P., & Indriyani, R. (2019). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Cv Mitra Perkasa Utomo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7, 2. [publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/7800/7033%0A](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/7800/7033%0A)
- Nanda, A., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun. *ECo-Buss*, 5(2), 519–529. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 3(1), 38–49.
- Priatna, D. K., Indriyani, D., & Roswinna, W. (2020). EFFECT OF WORK COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARDS PRODUCTIVITY OF WORKERS (A SURVEY IN PT. NECIS INDAH CEMERLANG BANDUNG) Deden. *DINASTI PUBLISHER (DIJMS)*, 2(4), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Purnawan, A., & Nurhasan, R. (2019). Analisis Dampak Pemberdayaan Masyarakat Peternak Sapi Perah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). *Jurnal Soshum Insentif*, 80–94. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.52>
- Subiyanto, D., Septyarini, E., & Kunci, K. (2021). Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The influence of work competence, work motivation, and work compensation on employee productivity. *JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN INOVASI*, 17(3), 476–481.

- <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Usmeila, E. (2023). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PT TELEXINDO BIZMART. *MSDM*, June.