



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2809-4360

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana

Muarifudin^[1], Ageng Prasetyo^[2]

^[1] ^[2] Universitas Selamat Sri

m.arifudin2000@gmail.com^[1], agengpras61@gmail.com^[2]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 27 Juni 2025
Disetujui pada 28 Juni 2025
Dipublikasikan pada 30 Juni 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Kompensasi,
Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana motivasi dan kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Faradha Cakra Buana. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data diperoleh dari 80 karyawan yang menjadi responden. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$. Kompensasi (X2) juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y), dengan memiliki nilai t hitung sebesar -3.209 karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Koefisien determinasi sebesar 31,2% mengindikasikan bahwa motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja, meskipun faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan teknologi juga memiliki peran penting. Studi ini menyoroti pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek motivasional dan kompensasi sebagai strategi peningkatan kinerja SDM di sektor jasa.

PENDAHULUAN

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang kongkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. (Apriliyanto, n.d.) Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. (Zaini Abdullah & Junianingrum, 2024) Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian (Pujiastuti, Nurhidayah, et al., 2024). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. (Nurhidayah et al., n.d.)

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja karyawan yang bermotivasi sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Faradha Cakra Buana yang bergerak di bidang jasa Cleaning Service masih banyak yang harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian (Taka & Veronika, 2024) menghasilkan penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Ada juga (Oktora et al., 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Beberapa penelitian (Nuruzzaman et al., 2021) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (Muhammad Ramdhan & Rosita, 2024) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Faradha Cakra Buana "

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- b. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- c. Apakah Motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- d. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana?

1.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

- a. Untuk mengetahui Apakah motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- b. Untuk mengetahui Apakah kompensasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- c. Untuk mengetahui Apakah Motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana ?
- d. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh yang signifikan dari pemberian motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Faradha Cakra Buana?

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

- a. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya motivasi dan kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan;
- b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dan kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan;
- c. Sebagai hasil karya ilmiah atau bahan literasi

2. KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

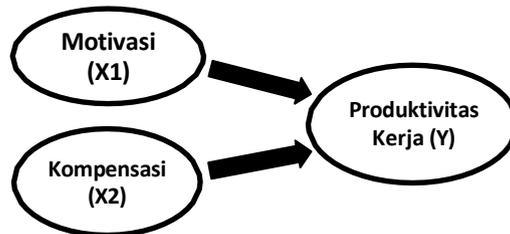
Menurut Robbins & Judge dalam penelitian (Oktora et al., 2021) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Menurut Melayu S.P.Hasibuan dalam penelitian (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) "Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai". Menurut Kristanti & Lestari dalam (Nuruzzaman et al., 2021) perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ramdhan & Rosita, 2024) Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan (Junianingrum et al., n.d.). Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik, Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang.

Menurut (Muhammad Ramdhan & Rosita, 2024) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Kharisma Putra & Apriliyanto, 2024). Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

(Nuruzzaman et al., 2021) pengaruh motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian (Heldianto et al., 2025) dengan hasil motivasi dan kompensasi

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian (Taka & Veronika, 2024) juga menyebutkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini peneliti mengambil hipotesa bahwa adanya pengaruh positif antara Motivasi, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian korelasional. Mencari tahu bagaimana masing-masing variabel berhubungan erat adalah tujuan dari penelitian ini.

3.1. Sampel/Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 80, dan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana melibatkan seluruh populasi, yaitu 80 responden.,

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Tinjauan Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature yang berhubungan dengan judul penelitian mengenai motivasi dan produktivitas untuk dapat menemukan konsep dan teori yang akan digunakan sebagai landasan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Sugiyono pada riset (Sanaky & Musrifah, 2021) studi lapangan (*Field Research*) adalah suatu metode penelitian dimana penulis mengadakan peninjauan secara langsung dengan objek yang sedang diteliti yaitu PT. Faradha Cakra Buana. Adapun teknik pengumpulan data, meliputi:

1. Wawancara (*Interview*)
2. Observasi
3. Kuesioner (*Angket*)

3.3. Skala Pengukuran

Dalam Rangka memperoleh data yang sesuai Metode Analisa Data dengan keperluan dalam penelitian, khususnya untuk data kualitatif agar dapat dikuantitatifkan maka perlu menggunakan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Pujiastuti, Yunita, et al., 2024). Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan

dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti dibawah ini:

- a) Skor 1. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
- b) Skor 2. Tidak (setuju/baik/) atau kurang
- c) Skor 3. Netral / Cukup
- d) Skor 4. (Setuju/Baik/suka)
- e) Skor 5. Sangat (Setuju/Baik/Suka)

3.4. Metode Analisa

3.4.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono pada penelitian (Sanaky & Musrifah, 2021) adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji ke validan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus koefisien product moment pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

rx_y = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

x = Variabel bebas (butir varians motivasi)

y = Variabel terikat (butir varians produktivitas kerja karyawan)

x² = Jumlah kuadrat seluruh skor X

y² = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dengan ketentuan penilaian uji validitasnya adalah:

- a. Apabila r hitung > tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila r hitung < tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono di penelitian (Sanaky & Musrifah, 2021) uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama. Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*.

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

Dimana:

r = Koefisien reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan /banyaknya soal

Σs_i = Total varians butir

Σst = Total varians

Uji reliabilitas tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel, artinya instrument dapat dikatakan reliable jika Suatu variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah sangat baik.

3.4.3. Uji Normalitas

Dalam analisis statistik parametrik, persyaratan normalitas data harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Uji ini untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya menggunakan data berskala ordinal, interval atau rasio. Jika data tidak berdistribusi normal dan atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal, maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametrik. Asumsi yang mendasari dalam *Analysis of Varians* (ANOVA) adalah bahwa populasi data berdistribusi normal (Widiyanto, 2018)

Untuk uji kenormalan dari sampel dapat dilakukan dengan bantuan uji *Shapiro-Wilk*, *Kolmogorov-Smirnov* dan *Liliefors* serta gambar *Normal Probability Plots*.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai Sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas < 0.05, maka data berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai Sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas > 0.05, maka data berdistribusi normal.

3.4.4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak, maka dapat dilihat pada harga signifikansi. Apabila harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear. (Widiyanto, 2018)

Dasar Kesimpulan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti persamaannya tidak linier.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti persamaannya linier.

3.4.5. Uji Analisis Hipotesis

3.4.5.1. Uji Regresi linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018)

Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. (Ghozali, 2018)

3.4.5.2. Uji t

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jadi, jika tingkat signifikansi nilai t lebih dari 5% ($>0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan variabel independen dianggap secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai t yang didapat kurang dari 5% ($<0,05$), maka hipotesis tersebut diterima. Karena hal ini dianggap bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada hipotesis tersebut.

3.4.5.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018)

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3.4.5.4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted r square*) meliputi kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel bebasnya. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan yang dilakukan telah menunjukkan bahwa semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas yang ditentukan terhadap variasi terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan yang dilakukan telah menunjukkan bahwa semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0-1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$ (Ghozali, 2018)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur atau kuesioner mampu mengukur apa yang ingin diukur, tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky & Musrifah, 2021).

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.706	0,229	Valid
X1.2	0.706	0,229	Valid
X1.3	0.623	0,229	Valid
X1.4	0.583	0,229	Valid
X1.5	0.706	0,229	Valid
X1.6	0.621	0,229	Valid
X1.7	0.706	0,229	Valid
X1.8	0.619	0,229	Valid

X1.9	0.612	0,229	Valid
X1.10	0.612	0,229	Valid
X1.11	0.688	0,229	Valid
X1.12	0.550	0,229	Valid
X1.13	0.721	0,229	Valid
X1.14	0.771	0,229	Valid
X1.15	0.623	0,229	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2025

Dari hasil diatas table 1. Hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) bahwa nilai r hitung > r table maka data bisa dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan kedalam uji reliabilitas.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.858	0,229	Valid
X2.2	0.857	0,229	Valid
X2.3	0.829	0,229	Valid
X2.4	0.685	0,229	Valid
X2.5	0.462	0,229	Valid
X2.6	0.648	0,229	Valid
X2.7	0.780	0,229	Valid
X2.8	0.745	0,229	Valid
X2.9	0.889	0,229	Valid
X2.10	0.661	0,229	Valid
X2.11	0.420	0,229	Valid
X2.12	0.567	0,229	Valid
X2.13	0.663	0,229	Valid
X2.14	0.786	0,229	Valid
X2.15	0.528	0,229	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2025

Dari hasil diatas table 2. Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X2) bahwa nilai r hitung > r table maka data bisa dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan kedalam uji reliabilitas.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.858	0,229	Valid
Y2	0.857	0,229	Valid
Y3	0.829	0,229	Valid
Y4	0.685	0,229	Valid
Y5	0.462	0,229	Valid
Y6	0.648	0,229	Valid
Y7	0.780	0,229	Valid
Y8	0.745	0,229	Valid
Y9	0.889	0,229	Valid
Y10	0.661	0,229	Valid
Y11	0.420	0,229	Valid
Y12	0.567	0,229	Valid
Y13	0.663	0,229	Valid
Y14	0.786	0,229	Valid

Y15	0.528	0,229	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2025

Dari hasil diatas table 3. Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) bahwa nilai r hitung > r table maka data bias dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan kedalam uji reliabilitas.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel, artinya instrument dapat dikatakan reliable jika Suatu variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah sangat baik.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa ada 15 butir item pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,905 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variable motivasi reliable atau konsisten.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60.08	48.121	.651	.897
X1.2	60.08	48.121	.651	.897
X1.3	60.08	49.032	.557	.900
X1.4	59.99	50.190	.522	.901
X1.5	60.08	48.121	.651	.897
X1.6	60.50	48.076	.541	.901
X1.7	60.08	48.121	.651	.897
X1.8	59.85	49.015	.551	.900
X1.9	60.09	49.169	.545	.901
X1.10	60.09	49.169	.545	.901
X1.11	60.31	47.458	.622	.898
X1.12	60.41	49.106	.464	.904
X1.13	60.09	47.980	.669	.896
X1.14	60.35	46.610	.721	.894
X1.15	60.08	49.032	.557	.900

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa dari ke 15 butir item pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variable motivasi reliable atau konsisten.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025
Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa ada 15 butir item pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,888 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variable Kompensasi reliable atau konsisten.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	59.10	53.230	.274	.892
X2.2	59.15	48.737	.681	.875
X2.3	59.15	50.509	.513	.882
X2.4	59.00	52.000	.457	.884
X2.5	59.00	50.380	.631	.878
X2.6	59.34	48.480	.652	.876
X2.7	59.35	48.306	.674	.875
X2.8	59.03	48.075	.713	.874
X2.9	59.03	49.974	.537	.881
X2.10	59.14	51.994	.374	.888
X2.11	59.22	49.898	.519	.882
X2.12	59.34	48.809	.622	.878
X2.13	59.28	49.518	.609	.878
X2.14	59.26	48.120	.692	.874
X2.15	59.05	52.403	.343	.889

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025
Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa dari ke 15 butir item pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variable kompensasi reliable atau konsisten.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025
Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa ada 15 butir item pertanyaan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,925 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item Variabel Produktivitas Kerja reliable atau konsisten.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	60.02	55.594	.828	.914
Y2	60.04	55.631	.826	.914

Y3	60.21	56.372	.795	.915
Y4	60.09	58.309	.630	.920
Y5	59.95	61.997	.397	.926
Y6	60.02	59.620	.595	.921
Y7	60.31	56.445	.735	.917
Y8	60.31	56.926	.693	.918
Y9	60.05	55.035	.864	.912
Y10	59.99	58.468	.601	.921
Y11	60.01	61.861	.341	.928
Y12	60.14	59.538	.494	.924
Y13	60.36	58.285	.601	.921
Y14	60.32	56.956	.745	.916
Y15	59.94	60.895	.462	.925

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa dari ke 15 butir item pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item Variabel Produktivitas Kerja reliable atau konsisten.

4.3. Uji Normalitas

Dalam analisis statistik parametrik, persyaratan normalitas data harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Uji ini untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Widiyanto, 2018)

Tabel 10
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.75719461
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.090
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Pada tabel di atas Kolmogorov-Smirnov dengan keterangan diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.063 > 0,05 Jika nilai Sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas > 0.05, maka data berdistribusi normal.

4.4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 11
Uji Linieritas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Produktivitas Kerja (Y) * Motivasi (X1)	Between Groups	(Combined)	827.471	10	82.747	1.293	.252
		Linearity	4.977	1	4.977	.078	.781
		Deviation from Linearity	822.494	9	91.388	1.428	.193
	Within Groups	4415.917	69	63.999			
	Total	5243.388	79				

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data diatas bisa disimpulkan bahwa pada kolom *Deviation from Linearity* pada kolom *sig* didapatkan nilai 0,193 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antara Motivasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 12
Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Kompensasi (X2)	Between Groups	(Combined)	3634.136	13	279.549	11.465	.000
		Linearity	3.943	1	3.943	.162	.689
		Deviation from Linearity	3630.194	12	302.516	12.407	.000
	Within Groups	1609.251	66	24.383			
	Total	5243.387	79				

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data diatas bisa disimpulkan bahwa pada kolom *Deviation from Linearity* pada kolom *sig* didapatkan nilai 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang linier antara Kompensasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

4.5. Uji Regresi Linier

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. (Ghozali, 2018)

Tabel 13
Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636.273	2	818.136	17.465	.000 ^b
	Residual	3607.115	77	46.846		
	Total	5243.388	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Pada output di atas didapatkan hasil bahwa nilai sig pada tabel ANOVA nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4.6. Uji t

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 14

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108.422	7.502		14.453	.000
	Motivasi (X1)	-.384	.096	-.390	-3.997	.000
	Kompensasi (X2)	-.304	.095	-.313	-3.209	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -3.997 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$ maka ada pengaruh yang negatif dari variabel Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dalam hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -3.209 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$ maka ada pengaruh yang negatif dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y),

4.7. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636.273	2	818.136	17.465	.000 ^b
	Residual	3607.115	77	46.846		
	Total	5243.388	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig F $< 0,05$. Artinya variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y).

4.8. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted r square*) meliputi kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel bebasnya.

Tabel 16
Uji R Square (KD)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.294	6.844

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

Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS Vers. 22 Tahun 2025

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Determinasi atau R Square adalah sebesar 0,312 atau sama dengan 31,2% artinya variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu variable Produktivitas Kerja (Y) sedangkan sisanya (100%-31,2%=68,8%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Faradha Cakra Buana. Dari hasil uji statistik:

- Motivasi (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$.
- Kompensasi (X2) juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y), dengan memiliki nilai t hitung sebesar -3.209 dan nilai probabilitas sebesar $0,000$. Karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-3.997 < 1.66412$
- Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y)
- Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar $0,312$ menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi menjelaskan $31,2\%$ variasi produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan SDM, dan teknologi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup dan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heldianto, S. T., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madu Baru Bantul. *Journal of Economics and Business*, 9(1), 82–85. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2019>
- Muhammad Ramdhan, & Rosita, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ananda Perkasa Mulia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.46>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

- Oktora, J., Warasto, H. N., Abidin, A. Z., Tanjung, A. W., & Gandung, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(1), 15. <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v2i1.p15-19.9851>
- Sanaky, & Musrifah, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Taka, & Veronika, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 24. https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual
- Widiyanto, J. (2018). Buku analisa data Statistik dan Penelitian. In *Book*.
- Apriliyanto, N. (n.d.). *COMPETITIVE ADVANTAGE AS A MEDIATION FACTOR THAT INFLUENCES THE SUSTAINABILITY OF HALAL SMEs* (Vol. 12, Issue 2). <https://ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (n.d.). *REPURCHASE INTENTION BASED ON E-SERVICE QUALITY AND CUSTOMER TRUST AT THREE TOP BRAND E-COMMERCE INDONESIA* (Vol. 12, Issue 2). <https://ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Kharisma Putra, G., & Apriliyanto, N. (2024). *FACTORS AFFECTING MSMES' INTEREST IN USING SHARIA CROWDFUNDING MEDIATED BY PERCEPTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v14i1.86523>
- Nurhidayah, S. A., Pujiastuti, A., & Ridhasyah, R. (n.d.). THE POTENTIAL OF INNOVATION AMBIDEXTERITY: THE ROLE OF SOCIAL MEDIA AND PHILANTHROPY IN ENHANCING THE SUSTAINABILITY PERFORMANCE OF MSME IN KENDAL REGENCY. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)* 2025, 14(1), 90–113. <https://doi.org/10.26418/jebik.v14i1.86523>
- Pujiastuti, A., Nurhidayah, S. A., & Sulistiyanto, T. J. (2024). Does sharia compliance enhance ESG performance to better firm performance? *Diponegoro International Journal of Business*, 7(2), 177–190. <https://doi.org/10.14710/dijb.7.2.2024.177-190>
- Pujiastuti, A., Yunita, R. D. S., & Astuti, F. Y. (2024). ESG PERFORMANCE, DEBT EQUITY CHOICES, AND RAPID ADJUSTMENTS IN INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 21(1), 64–84. <https://doi.org/10.21002/jaki.2024.04>
- Zaini Abdullah, L., & Junianingrum, S. (2024). *THE ROLE OF CONSUMER SATISFACTION IN MEDIATING FACTORS AFFECTING OMNICHANNEL-BASED REPURCHASE INTENTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v14i1.86523>