

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE  
WORK PRODUCTIVITY AT PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU**

**Andi Oh dan Maria Angelica**

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : [andioh@yahoo.com](mailto:andioh@yahoo.com) dan [mariaangelica334@yahoo.com](mailto:mariaangelica334@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*The object of this research is at PT. Sinarmas Rendranusa which is one of the companies engaged in real estate to rent kios, counters and booths in Plaza Senapelan. The purpose of this study to analyze the effect of Work Motivation and Compensation Against Employee Productivity PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, to analyze the influence of Work Motivation and Compensation Against Employee Productivity PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, the method used in this research is Quantitative Descriptive. Population in this research is all employees of PT. Sinarmas Rendranusa which amounted to 76 people. Sampling with sampling method is 76 people. Data collection techniques used are field study methods (Field Research) and literature study. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of the study can be concluded that there is a significant positive effect between work motivation on employee productivity PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. There is a significant influence between compensation on employee productivity PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru*

**Keyword:** *Motivation, Compensation, Employee Productivity*

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Objek penelitian ini adalah pada PT. Sinarmas Rendranusa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang real estat untuk menyewakan kios, counter dan stand yang ada di Plaza Senapelan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinarmas Rendranusa yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel dengan metode sampling yaitu 76 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode studi lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, baik di pasar domestik maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena bagaimanapun juga manusialah yang nantinya akan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi.

Di sisi lain sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Setiap perusahaan yang berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan produktivitas kerja yang baik

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Pemberian reward sebagai motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya.

Karyawan yang termotivasi dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru yang beralamat di Jalan Tengku Umar No.1 Pekanbaru yang bergerak bergerak di bidang *real estat* dan usaha sejenisnya yang dikenal dengan nama Plaza Senapelan.dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Jumlah Kios, Stand dan Counter Yang Tersewa Pada PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru Tahun 2013-2016**

Tahun	Luas Counter Disewakan	Jumlah	%
2013	7,318.56	75	89.11
2014	9,537.19	75	90.47
2015	9,783.74	76	92.81
2016	9,147.40	76	86.77

*Sumber: Data Luas Bangunan Tersewa PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru*

Terlihat bahwa pada tahun 2013 karyawan yang bekerja sebanyak 75 orang mampu menyewakan luas bangunan 7.318,56 m2, pada tahun 2014 karyawan yang bekerja sebanyak 75 orang mampu menyewakan luas bangunan 9.537,19 m2, pada tahun 2015 karyawan yang bekerja sebanyak 76 orang mampu menyewakan luas bangunan 9.783,74 m2 dan pada tahun 2016 karyawan yang bekerja sebanyak 76 orang mampu menyewakan luas bangunan 9.147,40 m2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat tingkat produktivitas yang rendah yang ditandai dengan semakin banyaknya karyawan pada tahun 2015 dan 2016 yaitu 76 orang malah menghasilkan jumlah luas counter yang disewakan semakin sedikit. Hal ini menjelaskan kondisi perusahaan yang memiliki karyawan dianggap kurang baik memberikan hasil kerja yang maksimal.

Penyebab dari penurunan jumlah kios, stand dan counter yang tersewa juga karena marketing kurang aktif mempromosikan kios/stand/counter yang tersedia di PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Kemudian kurangnya dukungan admin dalam menyediakan data terbaru juga menyebabkan *marketing* tidak mengetahui untuk kios/stand/counter yang telah lama kosong dan habis kontrak. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang mengakibatkan kurang produktif karyawan dalam bekerja.

Selain itu, petugas keamanan kurang aktif menjaga lingkungan PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru sehingga pernah terjadi kehilangan barang berharga yang menyebabkan penyewa kurang nyaman selama menyewa di kios/stand/counter pada perusahaan ini.

Pada dasarnya produktivitas kerja sangat tergantung pada motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan tidak memberikan motivasi yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan tidak peduli dengan hasil kerja mereka. Seperti misalnya berupa kegiatan *briefing* dipagi hari dengan memberikan informasi kerja, memberikan penjelasan mengenai pentingnya hubungan antar karyawan dan membangun kepercayaan diri karyawan.

Selain pemberian motivasi, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan tidak memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan dan menyebabkan turunnya semangat kerja. Dengan turunnya semangat kerja karyawan tidak lagi menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan sering terlambat, absen dan mangkir. Permasalahan yang terjadi ini dapat menurunkan produktivitas karyawan serta memperburuk pandangan pelanggan terhadap citra perusahaan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Diajeng Lala Ikhtilafili (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta dimana Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Sis Wartono (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi bagi karyawan yang memiliki kualitas kerja baik akan dapat meningkatkan keinginan kerja serta tercapainya kepuasan karyawan sehingga dengan termotivasinya karyawan maka produktivitas dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motisi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya. Sementara itu tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya agar mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2009:125) “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini.

### Motivasi

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Robbins (2009:342) menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

### Kompensasi

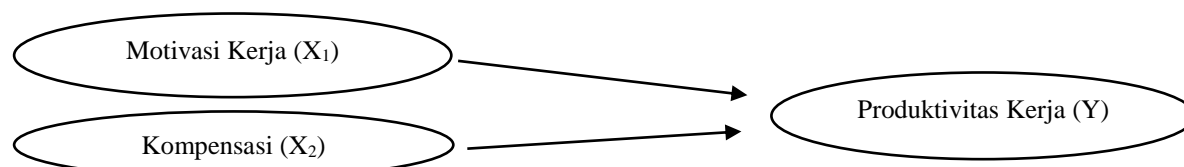
Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ), serta variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal berupa motivasi, disiplin, etos kerja, lingkungan kerja . Serta faktor eksternal yang berupa peraturan perundangan, kemitraan, kultur, dukungan masyarakat, dll. Adapun model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian ini (2017)

**Gambar 1. Model Penelitian**

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa.

**H<sub>2</sub>** : Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sinarmas Rendranusa yang berjumlah sebanyak 76 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 76 orang karyawan tetap.

### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri Motivasi KerjadanKompensasi Kerja. Ada juga variabel terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Produktivitas Kerja.

### Instrument Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan bertujuan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa angket. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam angket, peneliti memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang peneliti gunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang membedakan kategori tertentu dengan jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala likert tidak memiliki nilai nol mutlak.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi–dimensi standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel–variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

#### Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu angket. Kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid dimana standar validitas 0,2257.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada *SPSS for Windows* versi 19. Apabila nilai *cronbach's Alpha* diantara 0,8 – 1,000 maka angketdikatakan telah *reliable*.

#### Uji Asumsi Klasik

Pada saat penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka penguji perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan uji Autokorelasi. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konsenkuesi yang mungkin terjadi jika asumsi tidak bisa dipenuhi.

Uji Normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas, dapat dilihat dari penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*. Untuk dasar pengambilan keputusan, suatu data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dan/ataunilai *KSZ* dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*.

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam melakukan uji heterokedastisitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data padagrafik *scatterplot* atau dengan uji *glejser*. Data dikatakan tidak heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik *scatterplot* dan/atau nilai signifikansi dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *glejser*.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika  $VIF < 10$  dan nilai toleransi yang  $> 0,1$ .

Tujuan uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistik Durbin-Watson  $d < 4d_u$

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan melakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted RSquares* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas ( $X$ ) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	3,78	3,42	3,58	Cukup Baik
Kompensasi Kerja ( $X_2$ )	3,93	3,43	3,62	Cukup Baik
Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )	3,96	3,44	3,79	Cukup Tinggi

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor tertinggi variabel Motivasi sebesar 3,78 terdapat pada Karyawan merasa tenang bekerja di PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru karena tersedianya jaminan kesehatan. Serta rata – rata skor terendah variabel Motivasi sebesar 3,42 terdapat pada Bekerja di PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru dapat menjamin kehidupan karyawan di hari tua nanti. Dan rata – rata skor variabel standar operasional prosedur secara keseluruhan sebesar 3,58 hal ini berarti Motivasi di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh karyawan.

Analisis deskriptif untuk variabel kompensasi menunjukkan skor tertinggi sebesar 3,93 terdapat pada Adanya jaminan asuransi kecelakaan kerja bagi seluruh karyawan. Serta rata – rata skor terendah variabel kompensasi sebesar 3,43 terdapat pada Tersedianya asuransi kesehatan bagi seluruh karyawan. Dan rata – rata skor variabel kompensasi secara keseluruhan sebesar 3,62 hal ini berarti kompensasi di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif Produktivitas kerja karyawan, memberikan hasil skor tertinggi variabel produktivitas karyawan sebesar 3,96 terdapat pada umumnya karyawan selalu mempelajari pekerjaan-pekerjaan baru dengan baik sebelum mengaplikasikannya. Serta rata – rata skor terendah variabel produktivitas karyawan sebesar 3,44 terdapat pada dalam bekerja karyawan selalu berbagi pendapat dengan rekan kerja. Dan rata – rata

skor variabel produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,79 hal ini berarti produktivitas kerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan dinilai cukup tinggi oleh karyawan.

### Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.2862	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 2	0.8982	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 3	0.4297	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 4	0.8616	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 5	0.8908	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 6	0.8163	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 7	0.4580	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 8	0.5000	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 9	0.8865	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 10	0.9038	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017.

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu (0,2257).

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.7223	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 2	0.7211	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 3	0.4158	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 4	0.7815	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 5	0.8319	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 6	0.7390	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 7	0.4464	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 8	0.4983	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 9	0.7459	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Pernyataan 10	0.6796	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid

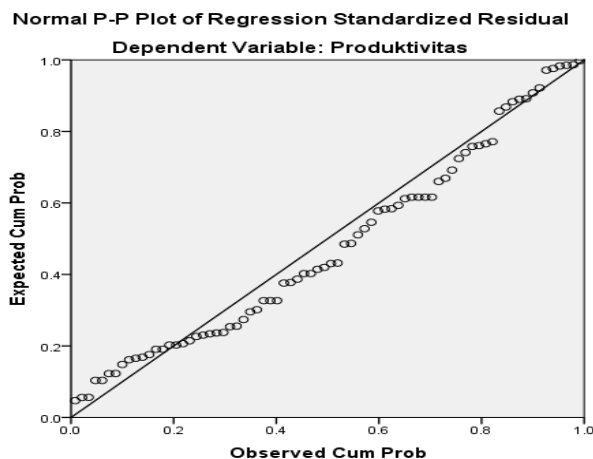
Sumber: Data Olahan SPSS, 2017.

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu (0,2257).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau uji *one sample kolmogorov Smirnov* dengan nilai  $KSZ > 0,05$ .



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

**Gambar 2. Uji Normalitas Data**

Dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrumen penelitian ini normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas Instrumen Penelitian**

Variabel	KSZ	Asymp. Sign	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,623	0,832	0,05 Normal
Kompesansi ( $X_2$ )	0,837	0,485	
Produktivitas Kerja (Y)	0,644	0,801	

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *KSZ* dan *Asymp. Sig.* > 0,05. Sehingga dilihat dari grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* dan tabel uji *one sample kolmogorov Smirnov*, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

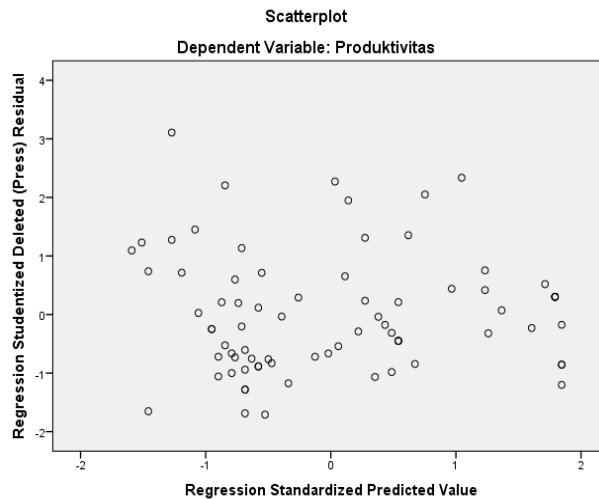
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,220	4,546	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,220	4,546	Non Multikolinieritas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *VIF* yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar di atas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Sig		Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,924	0,05	Tidak Heterokedastisitas
Kompensasi ( $X_2$ )	0,854		Tidak Heterokedastisitas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Artinya, dengan melihat grafik *scatterplot* dan tabel uji *glejser* berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada auto korelasi positif	Tolak	$0 < d < 1,5740$
Tidak ada auto korelasi positif	No Decision	$1,5740 \leq d \leq 1,6819$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$2,426 < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No Decision	$2,3181 \leq d \leq 2,426$
Tidak ada auto korelasi positif atau negatif	Diterima	$1,6819 < d < 2,3181$

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di dibandingkan dengan tabel DurbinWatson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel 4.43 adalah sebesar 1,916 berada diantara  $d_l$  dan  $4-d_u$ , yakni  $1,6819 < 1,916 < 2,3181$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel standar operasional prosedur, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.889	1.754		4.497	.000



Motivasi_Kerja	.830	.097	.766	8.563	.000
Kompensasi	.207	.100	.186	2.075	.041

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7,889 + 0,830 X_1 + 0,207 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut Nilai Konstanta (a) sebesar 7,889 yang berarti apabila motivasi dan kompensasi nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah 0,055 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,830 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,830 satuan. Koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,207 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 satuan. Koefisien bernilai positif artinya kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Uji Model (uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendranusa maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

**Tabel 10. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Ket
1 Regression	4544.632	2	2272,316	247.775	3,12	.000 <sup>a</sup>
Residual	669.474	73	9.171			Berpengaruh dan Signifikan
Total	5214.105	75				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 247,775 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,12 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_1$  diterima yang berarti secara bersama – sama standar operasional prosedur, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai  $Rsquare$  mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 11. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.868	3.02834	1.916

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,868. Hal ini berarti 86,8% Produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 13,2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

**Tabel 12. Uji Signifikan Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.889	1.754		4.497	.000
Motivasi_Kerja	.830	.097	.766	8.563	.000
Kompensasi	.207	.100	.186	2.075	.041

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi 8,563 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,993 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi 2,075 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,993 dan nilai signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji hipotesis dimana nilai  $t$ -hitung lebih besar dari pada  $t$ -tabel dan memiliki signifikansi maka motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli dimana menurut Hasibuan (2009:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil terdahulu yang dilakukan oleh Diajeng Lala Ikhtilafili (2014), hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi maka produktivitas pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru akan dapat ditingkatkan secara baik dengan tujuan agar karyawan merasa senang dan nyaman selama bekerja sehingga kualitas kerja yang dihasilkan juga menjadi maksimal.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji hipotesis dimana nilai  $t$ -hitung lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel dan memiliki signifikansi maka kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli yaitu menurut Rivai (2011:741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil terdahulu yang dilakukan oleh Sis Wartono (2012), hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memberikan peningkatan niat kerja oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan lebih merasa adanya pencapaian yang harus dilakukan selama bekerja dan dapat menciptakan suasana hati bekerja yang baik.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji hipotesis dimana nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel. Nilai signifikansi pengujian yang dihasilkan lebih kecil dari  $\alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

### **PENUTUP**

Motivasi Kerja memiliki berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung lebih besar dari pada  $t$ -tabel dan signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$ . Kompensasi memiliki berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung lebih besar dari pada  $t$ -tabel dan signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$ .

Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerjamaka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-

sama terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Sebaiknya dalam pemberian kompensasi, perusahaan lebih memperhatikan produktivitas karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam menyediakan balas jasa kompensasi dapat membantu karyawan bekerja lebih baik dari kinerja sebelumnya.

Motivasi menduduki posisi lebih dominan dari pada kompensasi terhadap produktivitas sehingga perlu perhatian lebih dalam mengambil kebijakan agar perusahaan lebih mampu memotivasi karyawan dalam berbagai hal seperti pemberian pelatihan kerja, petunjuk serta memberikan reward kepada karyawan.

Motivasi dan kompensasi bagi karyawan sangat penting mengingat hal ini cukup memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas sehingga perusahaan harus lebih meletakkan fokus pada variabel motivasi dan kompensasi dengan tujuan agar misi dan visi perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhtilafili, Diajeng Lala. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Financa Cabang Surakarta*. Naskah Publikasi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivaidean Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Ahlibahasa: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Selemba Empat.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wartono, Sis. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati*. Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang. URL : <http://dinus.ac.id/>.