



## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT INTER PAN PASIFIK FUTURES BANJARMASIN**

**Septeria Noor Yuliannisa**

**Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin**

septerianooryn@gmail.com

**Gerilyansyah Basrindu**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin**

gerilyansyah@stiabinabanuabjm.ac.id

**Anhar Yani**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin**

anhar.yani@stiabinabanuabjm.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the Influence of compensation to work productively at PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin, the Influence of motivation to work productively at PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin and the Influence of compensation and motivation to work productively at PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin. The population in this study are all employees in PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin that is as many as 31 people by using the total sampling technique. Data collecting techniques are used in the form of questionnaires and documentation. The technique of data analysis is descriptive quantitative by using SPSS v17. Measurement instrument in this research is Likert scale that will be tested with test Validity and Test Reliability. From the results of research , it is stated that 40.2% compensation can affect productivity at PT Inter Pacific Pan Pacific Futures Banjarmasin if more in note. In accordance with the statement by Dahlan, 2009: 1. Motivation 34.1% can affect the productivity of PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin. Compensation and motivation can influence 74.3% productivity of PT Inter Pan Pacific Futures Banjarmasin.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, and Work Productivity

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, (2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, (3) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin yaitu sebanyak 31 orang dan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode teknik analisa data yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS v17. Pengukuran instrumen dalam penelitian ini adalah skala likert yang akan diuji dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompensasi 40,2% dapat mempengaruhi produktivitas pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin apabila lebih di perhatikan. Motivasi 34,1% dapat mempengaruhi produktivitas. Kompensasi dan motivasi dapat memberi pengaruh sebesar 74,3% terhadap produktivitas PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.*

**Kata kunci :** Kompensasi, Motivasi, Produktifitas Kerja



## **PENDAHULUAN**

Lembaga keuangan sebagai pilar kekuatan ekonomi suatu negara adalah perbankan, asuransi, pasar modal, dan pasar berjangka. Perdagangan pada pasar berjangka (futures market) mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi, terutama sebagai sarana pembentukan harga dan pelaksanaan lindung nilai (hedging). Peranan perdagangan berjangka (futures) dalam era globalisasi dan masa depan diyakini akan semakin penting dalam memacu pertumbuhan ekonomi, karena persaingan pasar global akan semakin tajam dan ketidakpastian ekonomi yang semakin meningkat.

PT Inter Pan Pasifik Futures adalah perusahaan pialang yang bergerak di bidang futures atau perdagangan internasional, dimana produk yang diperdagangkan berupa Indeks, Forex dan juga barang Komoditi. PT Inter Pan Pasifik Futures merupakan bagian dari Inter Pan Group yang dikenal dengan berbagai aktifitas bisnis seperti jasa keuangan, developer, manufaktur, dan perdagangan internasional sejak tahun 1989. Sejak berdirinya Badan Pengawas Perdagangan Berjangka dan Komoditi (BAPPEBTI) di PT Inter Pan Pasifik Futures mendapat izin resmi dari BAPPEBTI dengan nomor izin 427/BAPPEBTI/SI/VII/2004 dan merupakan anggota Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dengan nomor izin SPAB-056/BBJ/12/03 dan juga anggota PT Kliring Berjangka Indonesia (KBI) dengan nomor izin 27/AKKBI/IX/2004.

PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam menumbuhkan rasa percaya, aman, dan kepastian akan sesuatu yang beresiko kepada nasabah. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil yang maksimal tapi alangkah lebih baiknya perusahaan juga memberikan balas jasa yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas seperti yang diharapkan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas (Dahlan, 2009:1) diantaranya adalah upah atau gaji minimum dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka didapatkan beberapa rumusan masalah yaitu (1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin? (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. (2) Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. (3) Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Gomes (2005:128), produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua adalah dimensi efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input



dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

Siagian (2005:45) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Terdapat pandangan yang mengemukakan bahwa produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan keluaran, artinya bahwa suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang semakin besar. Banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem. Produktivitas berasal dari kata “produktif” yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam suatu objek.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2005:126) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu (Dahlan, 2009:1):

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. Sikap, yaitu sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja .
3. Situasi dan keadaan lingkungan. Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada. Termasuk dalam situasi ini adalah kepemimpinan dalam kaitannya dengan metode yang dikembangkan pemimpin dalam memimpin tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya pengarahan, controlling, maupun pengawasan.
4. Motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
5. Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.
7. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.



8. Penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas hanya difokuskan kepada gaji atau upah minimum dan motivasi saja.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Samsudin (2006:187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006:514). Sedangkan menurut Notoadmodjo (1998:143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2013:139).

Indikator-indikator kompensasi Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua yaitu:

1. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:
  - a. Gaji
  - b. Insentif
  - c. Bonus
2. Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:
  - a. Pelatihan dan pengembangan
  - b. Pujian Pujian
  - c. Cuti Perusahaan

### **Pengertian Motivasi**

Rivai (2014:607) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” Sondang P. Siagian (2008:138).

Motivasi menurut Luthas (2002 : 249) mengemukakan defenisi motivasi sebagai berikut : “Motivation is a process that start a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or drive that is aimed at a goal or a incentive” Jadi motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang bersifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang, atau adanya keinginan untuk mencapai tujuan, atau berupa imbalan tertentu.



Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **Jenis-jenis Motivasi**

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam individu tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri seperti rasa minat, sikap positif ikut serta, dan kebutuhan tertentu. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas mulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja (Suwanto dan Priansa, 2013:175-176).

Menurut Hasibuan (2013:150), ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*intencive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

### **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Ada berbagai macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan” yang dirumuskan secara luas, maka imbalan tersebut dapat kita uraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum. Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal).

Menurut Edy Sutrisno (2013:124-129), faktor-faktor motivasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal (karakteristik internal pribadi) yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan.

Indikator motivasi menurut Nitisemito (2006:97) yaitu :

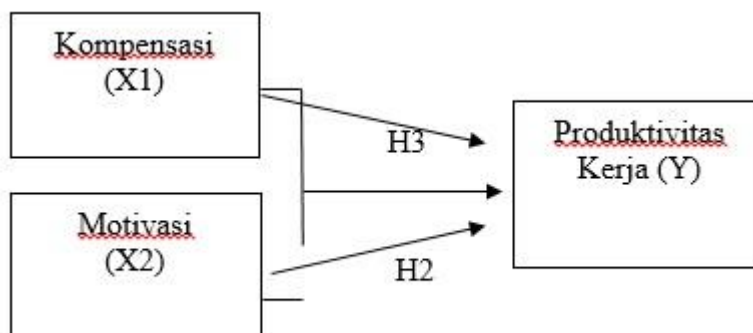
1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja. Penilaian turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan membandingkan produksi



tahun ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Kesemua hal ini merupakan suatu indikasi atau bertanda bahwa ada penurunan motivasi kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.
3. Labour Turnover. Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.
4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi. Tingkat kerusakan yang tinggi biasanya disebabkan oleh kurang perhatian, kecerobohan dan sebagainya. Kerusakan tidak hanya pada factor manusia, tetapi bisa juga karena penyimpangan yang salah.
5. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi, yang jika dibiarkan terus menerus maka dapat merugikan perusahaan.
6. Pemogokan. Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya motivasi kerja.

### **Kerangka Penelitian**



### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014:39), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa

1. H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.
3. H3 : Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.



### Metode Penelitian

Yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin yaitu sebanyak 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode teknik analisa data yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS v17. Pengukuran instrumen dalam penelitian ini adalah skala likert yang akan diuji dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang, dengan rincian keadaan responden berdasarkan klasifikas jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas ganda (korelasi yang tinggi) antara sesama variabel bebas yang digunakan dalam model (Gurajati: 2012). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat Variable Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance adalah lebih dari 0,1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i>
Kompensasi ( $X_1$ )	0,655	1,528
Motivasi ( $X_2$ )	0,655	1,528

Sumber : Data Diolah (2017)

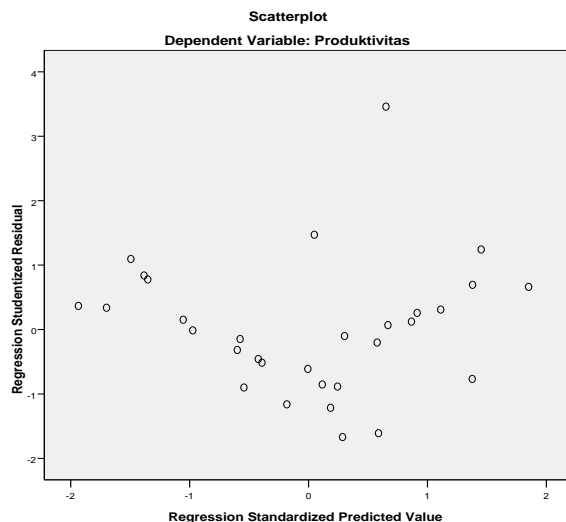
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



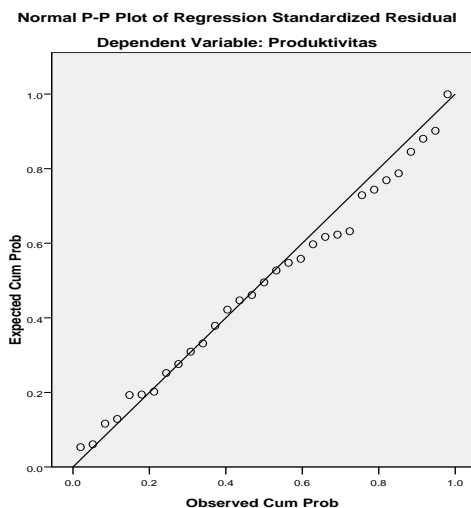


Sumber: output SPSS (2017)

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan memperhatikan scatter plot sebagai berikut :



Gambar Uji Normalitas

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian adalah berdistribusi normal. Hal ini disebabkan karena titik-titik yang dihasilkan menunjukkan sebaran dari kiri bawah ke kanan atas mengikuti garis diagonal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dari hasil output SPSS berikut :





Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36293497
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,881 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

## Analisis Inferensial

### Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi dilakukan berdasarkan model summary statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Nilai R dengan nilai sebesar 0,898 atau 89,8% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel Produktivitas (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000 (berdasarkan tabel interpretasi r pada lampiran)

Tabel 4.6 Tabulasi Interpretasi nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2.	0,600 – 0,799	Kuat
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008: 250)

2. Nilai R Square dengan nilai 0,807 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan dengan variabel dependent sebesar 80,7% sehingga selebihnya sebesar 19,3% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Nilai Adjusted R Square model regresi ini adalah sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya Variabel Dependen (Y) dipengaruhi oleh Variabel Independen (X) sebesar 79,3.

## Pengujian Hipotesis



### 1. Pengaruh secara Parsial

Uji t ini adalah untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap Produktivitas adalah dengan menggunakan uji t pada Level of Confidence sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna terhadap Produktivitas (Y). Adapun nilai t tabel berdasarkan (df) = (n-1-k) adalah sebesar 2,048 (Lampiran pada tabel distribusi t).

Uraian tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X1), memiliki nilai thitung sebesar 7,008 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $7,008 > 2,048$ ) dan besarnya nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, adalah diterima.
- b. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,549 dan tingkat signifikan sebesar 0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai thitung yang lebih tinggi dari nilai ttabel ( $2,549 > 2,048$ ) dan besarnya nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf signifikan ( $0,017 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin adalah diterima.

### 2. Pengaruh secara Simultan

Pengujian hipotesis pertama adalah dengan menganalisis secara simultan, yaitu dengan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atas variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan F test, diperoleh angka Fhitung adalah 58,517 dengan angka Sig. 0,000. Untuk nilai F tabel dapat dilihat pada kolom df, dimana pembilang adalah 2 dan angka penyebut adalah 28, sehingga didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,340.

Dari perbandingan Fhitung dengan Ftabel dapat diketahui bahwa angka Fhitung ternyata lebih besar dari Ftabel ( $58,517 > 3,340$ ), dengan demikian terbukti bahwa semua variabel independen (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal itu juga dilihat berdasarkan nilai sig. F sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa : Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin adalah diterima.



### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.**

Kompensasi adalah balasan yang diterima karyawan dari pekerjaan yang telah diberikan. Kompensasi diberikan perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, karena variabel kompensasi (X1), memiliki nilai thitung sebesar 7,008 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $7,008 > 2,048$ ) dan besarnya nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini sesuai dengan pernyataan (Dahlan, 2009:1) Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Dapat dilihat juga peningkatan terhadap faktor kompensasi (X1) sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan produktivitas (Y) sebesar 40,2%.

Dengan meningkatkan segala kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, pelatihan/ pengembangan, pujian, cuti perusahaan dapat meningkatkan produktivitas. Menaikkan gaji karyawan sesuai dengan UMP yang berlaku pada setiap tahunnya, memberikan cuti tahunan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memberikan pelatihan agar para karyawan menjadi benar – benar paham tentang tugas dan pekerjaannya di perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas. Peningkatan kompensasi juga diharapkan dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Kompensasi mempunyai fungsi penting didalam memperlancar roda perusahaan, yang merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.**

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, dapat diterima. Motivasi memiliki nilai sebesar 2,549 dan tingkat signifikan sebesar 0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006 : 624) Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Sebagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja maka motivasi harus diberikan sebaik mungkin karena peningkatan terhadap faktor motivasi sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 34,1%. Begitupun menurut A. Khairul Hakim (2011) motivasi menjadi salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.**

Pemberian kompensasi merupakan hal penting dalam perusahaan karena akan



membantu menjaga perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014:542) Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, dapat diterima. Kompensasi dan motivasi diperoleh angka 58,517 dengan angka Sig. 0,000 terhadap produktivitas kerja pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Sesuai dengan Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu antara lain (Dahlan, 2009:1):, Motivasi, dan Upah atau gaji minimum.

Pengaruh pada penelitian ini sebesar 80,7% sehingga selebihnya sebesar 19,3% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu A. Khairul Hakim, S.Ag, M.Si (2011) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai determinasi sebesar 31,1 %. Sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2013:121) adalah agar lebih mudah memotivasi karyawan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang harus diperhatikan bukan hanya motivasi material, motivasi nonmaterial pun harus sangat diperhatikan oleh PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin seperti kenyamanan lingkungan kerja, pujian serta penghargaan guna terciptanya rasa semangat kerja dan semangat juang para karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Produktivitas dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Dapat dilihat dari target yang kurang tercapai menandakan rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas dipengaruhi 80,7% terhadap kompensasi dan motivasi. Menandakan bahwa PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin harus lebih mengkaji kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan.

Perekonomian yang semakin sulit pun mempengaruhi produktivitas menurut pihak PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Menurut beberapa karyawan perekonomian memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja akan tetapi itu bisa di minimalisir dengan menciptakan karyawan yang memiliki daya juang dan daya saing tinggi serta target waktu penyelesaian pekerjaan yang sedikit lebih longgar.

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai  $Y = -5,237 + 0,402.X1 + 0,341.X2$  Jika diinterpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -5,237 menunjukkan bahwa apabila faktor X1, dan X2, memiliki nilai yang tidak berubah, maka Produktivitas (Y) adalah sebesar -5,237.
2. Peningkatan terhadap faktor Kompensasi (X1) sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 40,2%.
3. Peningkatan terhadap faktor Motivasi (X1) sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 34,1%.



## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini sebesar 80,7% sehingga selebihnya sebesar 19,3% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
2. Peningkatan terhadap faktor Kompensasi (X1) sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 40,2%. pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.
3. Peningkatan terhadap faktor Motivasi (X1) sebesar 1 satuan atau 100% satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 34,1%. Pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.

### **Saran – Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah :

1. Kepada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin diharapkan lebih memperhatikan gaji, cuti, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat terus meningkat. PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin juga perlu menetapkan klasifikasi yang tepat dan jelas untuk penerimaan karyawan baru.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini dan juga dengan lokasi penelitian yang lebih luas, sehingga bisa menemukan temuan baru yang lebih komprehensif dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. *Khairul Hakim, S.Ag, M.Si.* 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- As'ad.* 2005. Psikologi industri. Yogyakarta : Liberty.
- Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida.* 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal) . Diponorogo.
- Hadari, Nawawi.* 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Henry Simamora,* 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Kadarisman, M.* 2014 Manajemen Kompensasi. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan,* 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex.* 2006. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia



- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, SE, MM, MBA, dkk*, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P.* 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin.* 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sinungan. Muchdarsyah.* 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono.* 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono,* 2014. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta

